

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2007

Pavlína Jechová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta

Katedra účetnictví a financí

Studijní program : B6208 Ekonomika a management

Studijní obor : Účetnictví a finanční řízení podniku



Příjmy zaměstnanců

z hlediska daně z příjmů fyzických osob

Vedoucí bakalářské práce
Ing. Jarmila Křížová

Autor
Pavλίna Jechová

2007

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Zemědělská fakulta

Katedra účetnictví a financí

Akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavlína JECHOVÁ**

Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Název tématu: **Příjmy zaměstnanců z hlediska daně z příjmů fyzických osob**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Analýza a zhodnocení daňového zatížení mezd při aplikaci různých zaměstnaneckých výhod.

Osnova:

1. Úvod.
2. Mzda - základní forma odměňování.
3. Příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků dle zákona o daních z příjmů.
4. Odčitatelné položky a slevy na dani z příjmů.
5. Analýza daňového zatížení mezd při využití různých forem zaměstnaneckých výhod.
6. Zhodnocení jednotlivých variant.
7. Závěr.
8. Literární přehled.

Rozsah práce: 30 - 40 stran

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v platném znění

Pelech, P.: Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2006, Anag 2006

Janoušková, J., Kolibová, H.: Zaměstnanecké výhody a daně, Grada Publishing 2006

www.mfcr.cz

www.cs.mfcr.cz

Odborná periodika: Účetnictví, Účetní a daně, Účetnictví, daně a právo v praxi

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jarmila Křížová

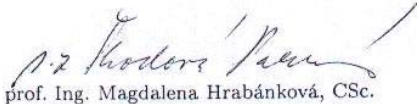
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce:

21. února 2006

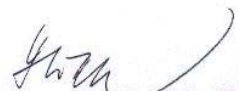
Termín odevzdání bakalářské práce:

15. dubna 2007


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.

děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA
studijní oddělení
Studentská 13
370 05 České Budějovice
L.S. ④


prof. Ing. František Střeleček, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 21. února 2006

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Příjmy zaměstnanců z hlediska daně z příjmů fyzických osob vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu použité literatury.

Ve Veselí nad Lužnicí 10.4.2007

Pavlína Jechová

Poděkování

Dovoluji si tímto poděkovat vedoucí bakalářské práce ing. Jarmile Křížové za odbornou pomoc a metodické vedení při vypracování této práce.

Současně děkuji vedení podniku Hanson ČR, a.s., zejména finančnímu řediteli firmy Zdeňku Zemanovi za připomínky a rady k řešení praktických otázek z účetní a daňové praxe.

O B S A H

1. ÚVOD	11
2. MZDA – ZÁKLADNÍ FORMA ODMĚŇOVÁNÍ.....	13
2.1. Trh práce a ekonomická východiska odměňování	13
2.2. Netržní faktory mezd	15
2.3. Základní legislativní podmínky odměňování.....	16
3. PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A FUNKČNÍCH POŽITKŮ DLE ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ	17
3.1. Předmět daně z příjmů fyzických osob podle § 3 ZDP	18
3.2. Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky podle § 6 ZDP.....	18
3.3. Druhy příjmů ze závislé činnosti v přehledu k 1. 1. 2007.....	19
3.3.1. Ustanovení § 6 odst. 1 ZDP.....	20
3.3.2. Ustanovení § 6 odst. 2 ZDP	20
3.3.3. Ustanovení § 6 odst. 3 ZDP	20
3.3.4. Ustanovení § 6 odst. 4 ZDP	21
3.3.5. Ustanovení § 6 odst. 5 ZDP	21
3.3.6. Ustanovení § 6 odst. 6 ZDP	21
3.3.7. Ustanovení § 6 odst. 7 ZDP	22
3.3.8. Ustanovení § 6 odst. 8 ZDP	23
3.3.9. Ustanovení § 6 odst. 9 ZDP	23
3.3.10. Ustanovení § 6 odst. 10 ZDP	27
3.3.11. Ustanovení § 6 odst. 11-12 ZDP	27
3.3.12. Ustanovení § 6 odst. 13 ZDP	27
4. ODČITATELNÉ POLOŽKY A SLEVY NA DANI Z PŘÍJMŮ	28
4.1. Změny odpočtů na slev	28
5. ANALÝZA DAŇOVÉHO ZATÍŽENÍ MEZD PŘI VYUŽITÍ RŮZNÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD	33
5.1. Firma Hanson, a.s.	33
5.2. Charakteristika zaměstnaneckých výhod.....	33
5.2.1. Zaměstnanecké výhody	33
5.2.2. Třídění zaměstnaneckých výhod	33
5.2.3. Nejčastější zaměstnanecké výhody	34
5.2.4. Původ plnění poskytovaných zaměstnavatelem	35
5.2.5. Posuzování zaměstnaneckých výhod	35

5.3.	Analýza daňového zatížení mezd	35
5.4.	Dopad zdanění na různé formy benefitů	36
5.4.1.	Penzijní připojištění.....	36
5.4.2.	Životní pojištění.....	43
5.4.3.	Příspěvky na závodní stravování	44
5.4.4.	Poskytnutí nápojů	46
5.4.5.	Příspěvky na sportovní aktivity a rekreace.....	47
5.4.6.	Dary k životnímu či pracovnímu výročí	48
5.4.7.	Služební automobil používaný pro soukromé účely	49
5.4.8.	Úhrada pohonných hmot pro soukromé účely	50
5.4.9.	Půjčky na bytové účely, překlenutí tíživé finanční situace..	53
5.4.10.	Vzdělávací kurzy a školení	54
5.4.11.	Kadeřnické a kosmetické služby	54
5.4.12.	Rehabilitační masáže, vitamíny, očkování.....	54
5.4.13.	Používání mobilního telefonu i pro soukromé účely	54
5.4.14.	Nadstandardní délka dovolené	55
6.	ZHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH VARIANT	56
6.1.	Daňově optimální - mimořádně zvýhodněné benefity	57
6.1.1.	Příspěvky na penzijní připojištění	57
6.1.2.	Příspěvky na životní pojištění	58
6.1.3.	Vzdělávání a vzdělávací kurzy	59
6.2.	Daňově přijatelné benefity - zvýhodněná plnění.....	60
6.2.1.	Automobil používaný i pro soukromé účely	60
6.2.2.	Příspěvky na rekreace	60
6.2.3.	Využívání sportovních zařízení	61
6.2.4.	Příspěvky na stravování.....	61
6.2.5.	Příspěvky na nápoje.....	62
6.2.6.	Využití zdravotnických zařízení	62
6.2.7.	Půjčky na bytové účely, překlenutí tíživé finanční situace..	62
6.3.	Ostatní plnění – daňově nevýhodné	63
6.3.2.	Úhrada PHM použitých pro soukromé účely zaměstnance .	63
6.3.2.	Úhrada soukromých telefonních hovorů	63
6.3.3.	Dary k životnímu či pracovnímu výročí.....	63
6.3.4.	Kadeřnické a kosmetické služby.....	64
7.	BENEFITY A JEJICH APLIKACE	65
8.	ZÁVĚR.....	70
9.	SUMMARY	73
10.	PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY.....	74

1. ÚVOD

Organizace fungují prostřednictvím kolektivní činnosti lidí a jejich úspěch je jistě závislý na kvalitním personálu, jeho vysokých výkonech a loajalitě. Základním cílem zaměstnavatele je dosažení zisku, neboť podniky existují proto, aby vyráběly a distribuovaly výrobky, poskytovaly služby zákazníkům, případně zajišťovaly obchodní a poradenskou činnost. Za účelem maximalizace zisku se firmy snaží používat efektivně dostupné zdroje při produkci spotřebitelem žádaných statků. Orientace na zisk ale nesmí být povýšena nad skutečnou úlohu člověka (zaměstnance) v jeho životě.

Ohled na sociální důsledky podnikové činnosti nemusí nutně vést k ekonomickým ztrátám. Volba vhodné formy amortizace za pracovní nadstandardní úsilí zaměstnance vede k získání jeho loajality a větší důvěry v podnikovou strategii.

Zaměstnanecké výhody neboli benefity jsou jistě pro určitou skupinu zaměstnavatelů pouze dalším výdajem v hospodaření podniku, a proto je příliš nezařazují do personální politiky své firmy. Konkrétní výsledky prosperujících organizací ale dokazují, že se soubor možných benefitů stal velmi účinným nástrojem pro kvalitnější spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Výsledkem zavedení těchto benefitů je nepochybně pozitivní vliv na budoucí prosperitu a stabilitu organizace. V důsledku jsou všechny vynaložené náklady tohoto typu vratné v podobě zlepšení kvality produkce, snížení nemocnosti, případně ve snaze modernizovat technologie a zvyšovat vzdělání.

Perspektivně smýšlející zaměstnavatelé se proto v souladu se svou podnikatelskou a personální strategií snaží získat nové a motivovat či udržet stávající zaměstnance poskytováním řady výhod. Součástí odměňování tvoří zaměstnanecké výhody a jejich význam v řadě organizací roste. Dnes je plat určujícím motivačním faktorem hlavně u pracovníků zařazených do nejnižších platových tříd a u pracovníků na startu pracovní kariéry. Zaměstnavatelé se snaží nabízet nejrůznější formy výhod a benefitů a s předstihem musí řešit problematiku jejich efektivnosti a jejich nákladů.

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo **analyzovat** poskytované **zaměstnanecké výhody** a s tím související **daňové zatížení mezd** v akciové společnosti Hanson ČR. Zaměstnanecké výhody (benefity) jsou součástí systému odměňování uvedené společnosti a zahrnují širokou nabídku požitků, služeb či forem zdravotní péče, které by si jinak zaměstnanci museli hradit sami. Posuzovala jsem vhodnost zvolených zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti též z hlediska efektu stabilizačního a motivačního. Analýzu daňového zatížení mezd jsem

doplnila uvedením vybraných finančních produktů vhodných pro aplikaci zaměstnaneckých výhod dostupných na českém trhu.

S ohledem na úzké daňové souvislosti jsem se též zabývala problematikou daňové zátěže pro zaměstnance nebo zaměstnavatele u nevhodně zvolených forem benefitů. Z takto provedeného šetření jsem vyhodnotila nejefektivnější formy benefitů.

2. MZDA – ZÁKLADNÍ FORMA ODMĚŇOVÁNÍ

2.1. Trh práce a ekonomická východiska odměňování

Mzda představující **cenu práce na pracovním trhu** je určována především tržními faktory – poptávkou po práci ze strany podniků s její nabídkou ze strany jednotlivých osob. Zaměstnanci hledající uplatnění nabízejí svou práci výměnou za důchod. Firmy mohou nabízet zboží a služby na trzích výrobků, zároveň poptávají výrobní faktory na trzích výrobních faktorů. (Urban, 2006, s. 285)

Lidský kapitál – znalosti a dovednosti, které mají pracovníci - mohou být akumulovány. V době kamenné byla produktivní schopnost jedince převážně determinována fyzickou silou a vytrvalostí. V dnešní ekonomice je lidský kapitál převážně výsledkem vzdělání, školení a zkušeností. Proto může i země s méně pracovníky získat větší lidský kapitál. (Schiller, 2004, s. 38)

Trh práce, na kterém se poptávka po práci s její nabídkou střetává, má podobně jako jiné trhy tendenci směřovat k rovnováze, tj. stavu, kdy poptávané množství práce je rovno nabízenému množství (Urban, 2006, s. 285). Mzda, při které k této rovnováze dojde, vyrovnává poptávku a nabídku na trhu práce v daném časovém období a je označována jako **tržní mzda**. Při dané tržní ceně práce nakupují na trhu práce všechny firmy právě takové množství práce, které je pro ně při této mzdě ziskové.

Dočasná **nerovnováha na trhu práce** je způsobena přebytkem nabídky nad poptávkou nebo poptávky nad nabídkou a je vyrovnávána změnami mezd. Síly nabídky a poptávky působí v případě práce podobně jako u ostatních trhů: je-li poptávka po určité práci ve srovnání s její nabídkou vysoká, jsou mzdy osob nabízejících tuto práci vyšší, než v případě nízké poptávky. Je-li naopak nabídka pracovníků v určité profesní kategorii ve srovnání s poptávkou vysoká, jsou mzdy těchto pracovníků zpravidla nižší.

Ke změnám rovnováhy na trhu práce může docházet pod vlivem změn ze strany poptávky po práci, nebo pod vlivem změn na straně nabídky. Změna poptávky po práci může souviset buď se změnami cen vyráběného zboží nebo změnami produktivity práce, např. v souvislosti s rostoucím vybavením firmy fixním kapitálem, s rostoucí vzdělaností pracovníků nebo zlepšením výrobních technologií. Vzroste-li poptávka po práci, zvýší se zaměstnanost i mzda, pokles poptávky po práci naopak zaměstnanost i mzdu snižuje. (Urban, 2006, s. 286)

Nabídka práce je celkové množství práce, které jsou účastníci trhu ochotni a schopni prodat při alternativních cenách v daném časovém období, přitom **změny v nabídce práce** vznikají např. pod vlivem přistěhovalectví nebo naopak emigrace, podobný dopad mají i delší nebo naopak kratší podpory v nezaměstnanosti : zatímco prodloužení doby, po kterou jsou vypláceny podpory v nezaměstnanosti, nabídku práce zmenšuje, zkrácení této doby ji naopak zvyšuje. Pokles nabídky práce vede k poklesu zaměstnanosti a růstu mezd, zvýšení nabídky práce vede ke zvýšení zaměstnanosti a poklesu mezd. V případě, že nezájem o práci příliš podpoří sociální politika státu, můžeme hovořit o patové situaci, která vede k plošnému nedostatku pracovních sil na trhu práce.

Vysoká produktivita hospodářství vychází z použití vysoce vzdělaných pracovníků v kapitálově-intenzivních výrobních procesech. (Schiller, 2004, s. 38)

Na nabídku různých druhů práce působí i charakteristiky pracovních míst, zda práce je náročná, bezpečná, zajímavá apod. Má-li práce některou z příznivých nepeněžních vlastností, je ochotno ji při stejné výši mzdy zastávat větší množství osob, než je-li práce naopak nudná a nebezpečná. V praxi může být pro firmy někdy výhodné vyplácet svým zaměstnancům dobrovolné mzdy, které jsou vyšší, než by odpovídalo rovnovážné mzdě. Příčiny toho vysvětluje **teorie tzv. efektivních mezd**. Ta předpokládá, že firma může za určitých okolností zvýšením mezd svých pracovníků dosáhnout jejich vyšší produktivity, a tím i vyššího zisku. Jednou z příčin toho, proč firmy udržují mzdy na vyšší úrovni, než by odpovídalo rovnovážné úrovni trhu, je vztah mezi mzdami a fluktuací pracovníků. (Urban, 2006, s. 286)

Fluktuace je pro firmy zpravidla nákladná – jedním ze způsobů, jak ji omezit, je vyplácet pracovníkům vyšší mzdy, a tak omezovat jejich sklon k fluktuaci.

Motivace zaměstnanců k lepším výkonům je dalším způsobem snahy zaměstnavatelů své pracně vyškolené zaměstnance udržet. Další důvod, který může firmy vést k vyplácení vyšších, než tržních mezd je spojen **s povzbuzováním pracovníků k vyšším výkonům**.

Pracovníci odměňováni rovnovážnou mzdou si zpravidla mohou snadno nalézt za stejnou mzdu jinou práci a mzda je proto nemotivuje k tomu, aby si svou práci uchovali. Získávají-li pracovníci naopak mzdu, která je vyšší než její rovnovážná tržní úroveň, jsou více motivováni si svou práci udržet a plnit lépe své pracovní povinnosti. Vyšší než rovnovážná tržní mzda umožňuje firmě i větší výběr z uchazečů o práci, a dává jí tak možnost získat kvalitnější pracovníky.

2.2. Netržní faktory mezd

Odměna pracovní síly je i v tržní ekonomice ovládána nejen zákony nabídky a poptávky, ale i dalšími, netržními faktory, k nimž patří především:

- **omezená *mobilita pracovní síly***
Lidé mají sklon setrvávat na svých pracovních místech i z jiných než finančních důvodů. Dokladem toho jsou různé úrovně mezd v různých částech země. Pokud by zákony nabídky práce a poptávky po ní působily v praxi dokonale, pak by vedly k mobilitě pracovníků do oblastí s vyšší mzdou, což by mělo za následek pokles mezd v těchto oblastech. (Urban, 2006, s. 287)
- ***technologický pokrok***
Kdykoli technologie pokročí, hospodářství může produkovat více výstupů s existujícími zdroji.
- ***ovlivnění legislativou a tvoření právního rámce.***
Základními oblastmi upravenými legislativou jsou zákonem stanovená minimální mzda, délka pracovní doby, podmínky uskutečňování a odměňování přesčasové práce .
- ***role vlády***
Vláda hraje rozhodující roli při tvoření rámce, ve kterém může soukromý sektor působit a rozvíjet se.
- ***zdanění***
Do určité míry je trh práce ovlivněn i zdaněním. V rámci problematiky daňové incidence je zkoumán dopad zdanění i na trhu výrobních faktorů.
- ***Působení odborů***
Mzdy ve firmách a odvětvích, ve kterých působí odbory, jsou zpravidla stanovovány formou kolektivního vyjednávání.
- ***Diskriminace na trhu práce***
Diskriminace vzniká, pokud získání určité pracovní příležitosti na trhu práce je omezeno pouze pro určité skupiny pracovní síly.

2.3. Základní legislativní podmínky odměňování

České pracovní právo ustavuje poměrně liberální podmínky pro tvorbu a uplatňování systémů odměňování zaměstnanců. **Zaměstnavatelé** v podnikatelském sektoru musí **respektovat následující zásady**:

- Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, kterou se rozumí peněžitě plnění nebo plnění peněžitě hodnoty poskytované zaměstnavatelem za práci. Diferencovaná je pak podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší zaměstnanci i stejná mzda.
- Individuální mzda nesmí klesnout pod minimální mzdu, resp. hodnotu minimálních mzdových tarifů v závislosti na požadavcích vykonávaných činnostech vyhlášených nařízením vlády.
- Podniková výše mezd a jejich relace nesmí klesnout pod mzdové tarify sjednané v podnikové kolektivní smlouvě. (Urban, 2006, s. 286)

3. PŘÍJMY ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI A FUNKČNÍCH POŽITKŮ DLE ZÁKONA O DANÍCH Z PŘÍJMŮ

Zdaňování příjmů obecně a za zdaňovací období roku **2006** je zvláště u fyzických osob významně **ovlivněno několika novelami zákona o daních z příjmů (ZDP)**, z nichž je nejvýznamnější zákon č. 545/2005 Sb., kterým se mění zákon číslo 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění souvisejících předpisů a některé další zákony.

Změny ve zdaňování příjmů v roce **2007** nejsou tak rozsáhlé jako v minulých letech, a ani tak významné - netýkají se sazeb daně, neupravují okruh poplatníků. Většinou jde o úpravy vyvolané změnami jiných zákonů. Pro lepší orientaci v poměrně často novelizovaném zákoně o daních z příjmů byl vypracován pokyn č. D-300, který reaguje na zákonné změny do konce roku 2006.

Následně je uveden stručný souhrn některých **hlavních změn ZDP** vyplývajících především z novely provedené zákonem č. 545/2005 Sb. a dále novely reagující na některá ustanovení zákoníku práce platného od 1. 1. 2007 týkající se fyzických osob v období let 2005, 2006 a 2007 – tedy za období shromažďování informací, postřehů a dat potřebných ke zpracování této práce.

Rok 2006

- snížení sazeb daně a rozšíření 1. pásma (§ 16, § 38h),
- nahrazení nezdanitelných částí základu daně slevami na dani (§ 15, § 35ba a další),
- zpřesnění vypořádání daňových bonusů na děti (§ 35c),
- zrušení povinnosti podat daňové přiznání z titulu odpočtu úroků z hypotečního úvěru na bytovou potřebu (§ 38g a § 38l).

Rok 2007

- ve vazbě na nově platný zákoník práce se jedná o úpravy související s poskytováním ochranných nápojů a stravování (§ 6 odst. 7 písm.b a § 24 odst. 2 písm. j) bod 1. a bod 4. ZDP),
- úpravy týkající se cestovních náhrad (§ 6 odst. 7).
(Hladký, 2007, s. 5-7)

3.1. Předmět daně z příjmů fyzických osob podle § 3 zákona o daních z příjmu

Podle zákona o daních z příjmů č. 586/1992 Sb., ve znění dalších předpisů **platných k 1. 1. 2007** jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob příjmy peněžní, nepeněžní dosažené i směnou:

- **příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky - § 6,**
- příjmy z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti - § 7,
- příjmy z kapitálového majetku - § 8,
- příjmy z pronájmu - § 9,
- ostatní příjmy - § 10.

Příjmy, které nejsou předmětem daně, vymezuje § 3 odst. 4 písm. a), b), c), d), e).

3.2. Příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky podle § 6 zákona o daních z příjmu

Před posuzováním jednotlivých případů dle zákona č. 586/ 1992 Sb., o daních z příjmů (**ZDP**), ve znění pozdějších předpisů a podle zákona č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů, je potřeba vymezit hranice pro správné stanovení způsobu zdanění příjmů.

Důležité je určit, zda se v konkrétním případě jedná o závislou činnost a zda posuzovaná činnost nese znaky závislé činnosti podle citovaného zákona o daních z příjmů. Zákon o daních z příjmů používá pojem **závislá činnost**. Tento pojem ale není zcela totožný s pojmem závislá činnost z pracovněprávního hlediska.

Pro kvalifikaci příjmů z hlediska daně z příjmů podle ustanovení § 6 zákona o daních z příjmů není rozhodující, na základě jakého právního vztahu poplatníkovi příjmy plynou. Podstatným a základním rysem závislé činnosti je skutečnost, že není vykonávána zcela nezávisle, tzn. pod vlastním jménem, na vlastní účet a s vlastní odpovědností poplatníka.

Zmíněná závislá činnost je **vykonávána podle pokynů** toho, kdo odměnu za vykonanou práci vyplácí – tedy plátce. Daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti jsou dotčeny nejenom příjmy plynoucí z pracovněprávních vztahů uzavřených podle zákoníku práce, ale pod takový způsob zdanění jsou zahrnuty i příjmy z obdobného poměru. Závislost je určena především povahou vykonávané činnosti, znaky a okolnostmi, za kterých je práce vykonávána a zda uzavření pracovně právního vztahu je výsledkem zájmu obou smluvních stran.

Znaky a okolnosti spojené se závislou činností fyzické osoby a dále osoby, od níž příjem plyne dle pokynu č. D – 285 (k aplikaci § 6 odst. 1 a 2 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů a vymezení tzv. závislé činnosti) jsou:

- Plátce příjmu přímo či nepřímo ukládá úkoly, řídí a kontroluje fyzickou osobu a nese odpovědnost související s její činností.
- Fyzická osoba má ve vztahu k plátcí příjmu obdobné postavení jako zaměstnanec.
- Odměna za práci je vypočítána na základě délky pracovní doby nebo obdobným způsobem běžným při odměňování osoby v pracovněprávním vztahu.
- Materiál, pracovní pomůcky, stroje a zařízení potřebné pro výkon činnosti jsou fyzické osobě poskytovány plátcem příjmu.
- Vztah mezi plátcem příjmu a fyzickou osobou je dlouhodobý anebo soustavný, resp. fyzická osoba vykonává činnost osobně, dlouhodobě a pouze pro jednoho plátce příjmu (popř. spolupracující osoba).

3.3. Druhy příjmů ze závislé činnosti v přehledu platném k 1.1. 2007

Ustanovení **§ 6 zákona o daních z příjmů** vymezuje příjmy považované za příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků a tyto příjmy jsou jednoznačně definované.

3.3.1. Ustanovení § 6 odst. 1 ZDP

Toto ustanovení člení příjmy do následujících kategorií:

(Marková, 2007, s.12-14)

- Příjmy dle **§ 6 odst. 1 písm. a) ZDP** jsou veškeré příjmy vyplacené zaměstnavatelem zaměstnanci v kalendářním měsíci na základě pracovněprávního poměru - současného nebo dřívějšího - jde o dohody o provedení práce, běžný pracovní poměr, dohody o pracovní činnosti, dále služební nebo členský poměr, obdobný poměr (např. dle příkazní smlouvy), dále příjmy žáků a studentů z praktického výcviku. Jedná se většinou o příjmy zaměstnance podle zákoníku práce.
- Příjmy dle **§ 6 odst. 1 písm. b) ZDP** jsou příjmy za práci členů družstev, příjmy za práci společníků a jednatelů společnosti s ručením omezeným, a to když nejsou povinni dbát příkazů jiné osoby, příjmy za práci komanditistů v komanditní společnosti.
- Příjmy dle **§ 6 odst. 1 písm. c) ZDP** jsou odměny členů statutárních orgánů a dalších orgánů právnických osob. Jsou to tzv. tantiemy pro členy představenstva a dozorčí rady akciové společnosti.
- Příjmy dle **§ 6 odst. 1 písm. d) ZDP** jsou příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem závislé činnosti nebo funkce bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává závislou činnost nebo funkci, nebo od plátce, u kterého poplatník závislou činnost nebo funkci nevykonává. Za takové příjmy se považují např. náhrady za ztrátu výdělku vyplácené pojišťovnou, podniková stipendia, náborové příspěvky od budoucího zaměstnavatele.

3.3.2. Ustanovení § 6 odst. 2 ZDP

Ustanovení § 6 odst. 2 ZDP vymezuje pojem poplatník, kterým je označen zaměstnanec a pojem plátce příjmu, kterým je označen zaměstnavatel.

3.3.3. Ustanovení § 6 odst. 3 ZDP

Toto ustanovení vymezuje příjmy:

- pravidelné nebo jednorázové,

- bez ohledu na to, zda je na ně právní nárok či nikoli – např. i dary zaměstnavatele svým zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce,
- zda je od zaměstnavatele dostává zaměstnanec nebo osoba, na kterou přešlo příslušné právo podle zvláštních předpisů – např. v případě úmrtí zaměstnance,
- zda jsou vypláceny nebo připisovány k dobru anebo spočívají v jiné formě (dobrovolné životní pojištění zaměstnanců, příspěvky do penzijních fondů),

Zvláštním příjmem se rovněž rozumí částka, o kterou je úhrada zaměstnance zaměstnavateli za poskytnutá práva, služby nebo věci, nižší, než je cena zjištěná podle zvláštního právního předpisu, např. prodej cenově zvýhodněných práv zaměstnanci, výhodné převody předmětu leasingu ze zaměstnavatele na zaměstnance před ukončením leasingové smlouvy apod.

3.3.4. Ustanovení § 6 odst. 4 ZDP

Toto ustanovení vymezuje příjmy zúčtované nebo vyplacené zaměstnavatelem se sídlem nebo bydlištěm na území České republiky a příjmy od plátců daně vymezených v § 38c jsou po snížení podle odst. 13 samostatným základem daně pro zdanění zvláštní sazbou daně podle § 36 odst. 2 písm. c). Velmi častým případem je příjem na základě dohody o provedení práce. Pokud výše dohody nepřesáhne v kalendářním měsíci částku Kč 5000 a zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani podle § 38k odst. 4 nebo 5, srazí plátce z tohoto příjmu 15 % srážkovou daň podle § 36 ZDP. Takto sražená daň je již daní konečnou, poplatník již tento příjem do daňového přiznání neuvádí a potvrzení o zdanitelných příjmech zaměstnavatel nevydává. Dohoda o provedení práce je omezena podmínkou, že předpokládaný rozsah práce nepřesáhne 150 hodin.

3.3.5. Ustanovení § 6 odst. 5 ZDP

Ustanovení § 6 ZDP vymezuje příjmy plynoucí se zdrojů v zahraničí a odkazuje na ustanovení § 5 odst. 2 ZDP.

3.3.6. Ustanovení § 6 odst. 6 ZDP

Zde se uvádí, že za příjem zaměstnance je považována i částka ve výši **1 % vstupní ceny vozidla**, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci bezplatně k používání pro služební i soukromé účely, a to za každý i započatý kalendářní měsíc – tj. 12 % ročně, pokud je vozidlo poskytnuto po celý kalendářní rok. Je-li částka, která se posuzuje jako příjem zaměstnance za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla, nižší než Kč 1000, považuje se za příjem zaměstnance částka ve

výši Kč 1000. Vždy se vychází ze vstupní ceny vozidla bez ohledu na to, zda je zaměstnavatel majitelem vozidla nebo zda je vozidlo pronajaté. Pro účely výpočtu zmíněného 1 % se uvažuje cena včetně daně z přidané hodnoty. Do částky 1 % nelze zahrnout pohonné hmoty.

3.3.7. Ustanovení § 6 odst. 7 ZDP

Toto ustanovení vymezuje příjmy, které předmětem daně nejsou (kromě příjmů, které nejsou předmětem daně podle § 3 odst. 4 ZDP), jejichž kategorizace je uvedena níže.

- Náhrady **cestovních výdajů** poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zvláštním předpisem a hodnota bezplatného stravování poskytovaného zaměstnavatelem na pracovních cestách. Pokud zaměstnavatel vyplácí jiné a vyšší náhrady, než je rozsah limitů stanovený zákoníkem práce, je rozdíl mezi limitem a vyšší náhradou zdanitelným příjmem zaměstnance.
- Hodnota osobních **ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků** poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem včetně příspěvků na jejich udržování. Dále i hodnota poskytovaných **stejnokrojů** včetně příspěvků na jejich udržování.

V Pokynu č. D-190 je upřesněno, že za příjem ze závislé činnosti se nepovažuje a předmětem daně není hodnota pracovního oblečení určeného zaměstnavatelem pro výkon zaměstnání. Ve smyslu tohoto ustanovení je za pracovní oblečení považováno tzv. jednotné pracovní oblečení, pokud plní zejména reklamní, propagační a organizační účely. Podmínkou je, že zaměstnavatel ve vnitřním předpise nebo smluvní strany v kolektivní smlouvě stanoví povinnost zaměstnanců používat pracovní oblečení pouze při výkonu zaměstnání a vymezi charakter a podobu jednotného pracovního oblečení a všech jeho součástí. Avšak poskytnutí běžného oblečení použitelného i k mimopracovnímu užití by bylo nepeněžním příjmem připočitatelným k hrubému příjmu zaměstnance ze závislé činnosti.
- Částky přijaté zaměstnancem zálohově, aby je jeho jménem vydal nebo částky, kterými zaměstnavatel hradí zaměstnanci prokázané výdaje, které za zaměstnavatele vynaložil ze svého tak, jako by je vynaložil přímo zaměstnavatel.
- Náhrady za opotřebení **vlastního náradí, zařízení** a předmětů potřebných pro výkon práce poskytované zaměstnanci podle zákoníku práce.

3.3.8. Ustanovení § 6 odst. 8 ZDP

Zde jsou vymezeny příjmy z § 6 odst. 7 písm. b), c), d) ZDP, kde jsou připuštěny **možnosti paušalizace**. Používané paušální částky musejí vycházet z prokazatelné kalkulace skutečných nákladů provedené zaměstnavatelem a obsažené v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele, v pracovní nebo jiné smlouvě.

3.3.9. Ustanovení § 6 odst. 9 ZDP

Ustanovení § 6 odst. 9 ZDP vymezuje **příjmy osvobozené** od daně z příjmů ze závislé činnosti (dále jsou osvobozeny příjmy, které jsou stanoveny v § 4 ZDP – jde např. o dávky státní sociální podpory, nemocenské dávky, dávky v nezaměstnanosti, všechny druhy vyplácených důchodů do limitu Kč 198 000 ročně, daňové bonusy atd.).

- Podle **§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP** jde o částky vynaložené zaměstnavatelem v různých doškolovacích kurzech a školeních na **doškolování zaměstnanců**, které souvisí s jeho podnikáním. Vždy se musí jednat o účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě, případně jejího udržování a obnovování.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. b) ZDP** jde o hodnotu **stravování** poskytovaného jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. c) ZDP** jde o hodnotu **nealkoholických nápojů** poskytovaných zaměstnavatelem jako nepeněžní plnění zaměstnancům ke spotřebě přímo na pracovišti. Toto plnění je poskytováno zaměstnavatelem vždy ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP** jsou od daně osvobozena nepeněžní plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnancům z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), sociálního fondu (SF), ze zisku, na vrub výdajů (nákladů, které nejsou výdaji) náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, ve formě možnosti využívat **rekreační, zdravotnická, vzdělávací zařízení, předškolní zařízení, závodní knihovny, tělovýchovná a sportovní zařízení** nebo ve formě příspěvku na kulturní pořady a sportovní akce.

Jde-li však o poskytnutí rekreace, tuzemských i zahraničních zájezdů, je u zaměstnance z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše limitovaná částka Kč 20 000 za kalendářní rok – částka přesahující limit je zdanitelná. Přitom jako plnění zaměstnavatele zaměstnanci se považuje i plnění poskytnuté

pro rodinné příslušníky zaměstnance. Zaměstnavatel musí vždy uhradit celou hodnotu poukazu a ten pak zaměstnanci za předem sjednaných podmínek (uvedeno v kolektivní smlouvě) poskytnout.

- Podle **§ 6 odst. 9 písm. e) ZDP** jsou nezdanitelným příjmem částky, které je povinen podle zvláštních předpisů platit zaměstnavatel na **pojistné** sociálního zabezpečení, na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, na pojistné na zdravotní pojištění a u zaměstnanců, na které se vztahuje povinné zahraniční pojištění stejného druhu, příspěvky na toto zahraniční pojištění. Na straně zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj podle § 24 odst. 2 písm. f) ZDP.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. f) ZDP** jde o daňové osvobození ve formě bezplatných nebo zlevněných **jízdenek**, pokud jde o zaměstnavatele provozujícího veřejnou dopravu osob. Vztahuje se pouze na vlastní zaměstnance a jejich rodinné příslušníky a musí být zachována nepeněžní forma plnění.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. g) ZDP** jsou osvobozeny příjmy členů bytových družstev z osobního plnění při svépomocné družstevní bytové výstavbě, které se jim nevyplácejí v hotovosti, ale připisují se na jejich členské podíly.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. h) ZDP** jde o příjmy ze závislé činnosti vykonávané na území České republiky, plynoucí poplatníkům uvedeným v § 2 odst. 3 ZDP, kteří nemají bydliště na území České republiky nebo se zde trvale nezdržují, od zaměstnavatelů se sídlem nebo bydlištěm v zahraničí, pokud časové období související s výkonem této činnosti nepřesáhne 183 dnů v jakémkoliv období 12 měsíců po sobě jdoucích. Osvobození od daně na základě časového testu, který upravuje metodický pokyn MF č. 190, je praktické zejména v případech, kdy jde o zaměstnance ze států, s nimiž nemá Česká republika uzavřenou dvoustrannou smlouvu o zamezení dvojího zdanění.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. ch) ZDP** jsou osvobozeny hodnoty **nepeněžních darů** poskytovaných z FKSP, SF nebo zisku (příjmu) po jeho zdanění anebo na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, a to až do úhrnné výše Kč 2 000 ročně u každého zaměstnance.

Musí se vždy jednat o nepeněžní dar. Pokud je hodnota daru vyšší než Kč 2 000, pak částka přesahující tuto hodnotu je zdanitelným příjmem zaměstnance. Za nepeněžní dar lze považovat i poukaz na odběr zboží v obchodě. Nepeněžní dary, které jsou do výše Kč 2 000 osvobozené od daně, lze poskytovat (§ 14 vyhlášky č. 114/ 2002 Sb.) při životním výročí 50 let věku a každý dalších 5 let věku, při prvním odchodu do (jakéhokoliv) důchodu, při pracovním výročí 20 let a

každých dalších 5 let práce, za mimořádnou pracovní aktivitu ve prospěch zaměstnavatele.

- Podle **§ 6 odst. 9 písm. i) ZDP** jde o peněžní plnění za výstrojní a proviantní náležitosti poskytované příslušníkům ozbrojených sil a naturální náležitosti poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle zvláštních předpisů, zvláštní požitky poskytované příslušníkům bezpečnostních sborů podle zvláštního právního předpisu a úhrada majetkové újmy podle zvláštního právního předpisu.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. j) ZDP** jde o náhrady za ztrátu na služebním příjmu poskytované příslušníkům ozbrojených sil a sborů podle zvláštních předpisů.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. k) ZDP** jde o hodnotu **přechodného ubytování**, nejde-li o ubytování při pracovní cestě, poskytované jako nepeněžní plnění zaměstnavatelem zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce, pokud obec přechodného ubytování není shodná s obcí, kde má zaměstnanec bydliště. Pro zaměstnavatele je výše uvedená hodnota přechodného ubytování poskytovaná zaměstnanci počítaje rokem 2006 daňovým výdajem v souladu s § 24 odst. 2 písm. zu) ZDP. V zájmu podpory mobility pracovních sil zákon umožňuje uplatnit do daňových výdajů úhrady zaměstnavatele za zaměstnance v souvislosti s jejich přechodným ubytováním v hromadných ubytovacích zařízeních ve výši Kč 3500 měsíčně.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. l) ZDP** jde o mzdové vyrovnání vyplácené podle zvláštních předpisů ve výši rozdílu mezi dávkami nemocenského pojištění.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. m) ZDP** jde o náhradu za ztrátu na důchodu přiznaná podle ZP za dobu před 1. 5. 1989 a vyplácená po 31. 12. 1992.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. n) ZDP** jde o peněžní zvýhodnění plynoucí zaměstnancům v souvislosti s poskytováním **bezúročných půjček** nebo půjček s úrokem nižším, než je obvyklá výše úroku, zaměstnavatelem z FKSP, SF nebo ze zisku po jeho zdanění. Jedná se o návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci na bytové účely do výše Kč 100 000 nebo k překlenutí tíživé finanční situace do výše Kč 20 000, z částky převyšující tyto stanovené limity je pro účely zdanění vypočítáván úrok způsobem, který je v tomto čase obvykle používán peněžními ústavy v místě při poskytování půjček obvyklého charakteru. Nesplacený prominutý zůstatek poskytnuté půjčky je vždy zdanitelným příjmem zaměstnance.

- Podle **§ 6 odst. 9 písm. o) ZDP** je od daně osvobozen peněžní příspěvek k obnově přiznaných naturálních stejnokrojových náležitostí celníka.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. p) ZDP** jde o zvláštní příplatek poskytovaný v cizí měně příslušníkům ozbrojených sil a bezpečnostních sborů vyslaných v rámci jednotek mírových sil OSN mimo území České republiky po dobu působení v zahraničí.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. r) ZDP** je od daně osvobozen peněžní příspěvek k obnově přiznaných naturálních stejnokrojových náležitostí příslušníka hasičského záchranného sboru.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. s) ZDP** jde o **odstupné** podle vyhlášky č. 19/1991 Sb., o pracovním uplatnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nezpůsobilých k dosavadní práci, vyplacené pracovníkům přeřazeným nebo uvolněným ze zdravotních důvodů pro pracovní riziko, nemoc z povolání, pracovní úraz nebo onemocnění vznikající nebo se zhoršující vlivem pracovního prostředí.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. t) ZDP** jsou osvobozeny příjmy do výše Kč 500 000 poskytnuté zaměstnavatelem jako **sociální výpomoc** zaměstnanci v přímé souvislosti s překlenutím jeho mimořádně obtížných poměrů v důsledku živelné pohromy, ekologické nebo průmyslové havárie na územích, na kterých byl vyhlášen nouzový stav.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. u) ZDP** je osvobozen od daně příspěvek zaměstnavatele na **penzijní připojištění** se státním příspěvkem poukázaný na účet jeho zaměstnance u penzijního fondu, maximálně však do výše 5 % vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. v) ZDP** jde o naturální plnění a náhradu výdajů ve výši peněžité hodnoty naturálního plnění poskytovaných podle zvláštních právních předpisů představitelům státní moci a některých státních orgánů a soudcům a poslancům Evropského parlamentu zvoleným na území České republiky.
- Podle **§ 6 odst. 9 písm. w) ZDP** jde od roku 2001 o částky pojistného, které hradí zaměstnavatel za zaměstnance pojišťovně na jeho **pojištění** pro případ **dožití, pro případ dožití nebo smrti** a na **důchodové** pojištění. Pojistná smlouva musí být sjednána mezi zaměstnancem jako pojistníkem a zároveň pojištěným a pojišťovnou, která je oprávněna k provozování pojišťovací činnosti na územní České republiky.
Ve smlouvě musí být sjednáno, že výplata pojistného plnění byla sjednána až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce

dosažení 60 let věku zaměstnance. Maximální částka od daně osvobozená za celé zdaňovací období činí Kč 12 000. Pokud by bylo plnění vyšší, částka nad Kč 12 000 se daní. Daňovým výdajem zaměstnavatele je částka ve výši Kč 8 000 ročně podle § 24 odst. 2 písm. zo) ZDP.

- Podle **§ 6 odst. 9 písm. x) ZDP** jde o částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s výplatou mzdy a se sračkami ze mzdy zaměstnanci, s placením příspěvku na pojistné ve prospěch zaměstnance, jakož i částky vynaložené zaměstnavatelem na úhradu výdajů spojených s poskytováním nepeněžního plnění zaměstnanci.

3.3.10. Ustanovení § 6 odst. 10 ZDP

Toto ustanovení vymezuje funkční požitky pro členy vlády, poslance a senátory Parlamentu České republiky a poslanců Evropského parlamentu.

3.3.11. Ustanovení § 6 odst. 11, 12 ZDP

Tato ustanovení uvádí, že předmětem daně nejsou náhrady výdajů poskytovaných v souvislosti s výkonem funkce, na které vzniká nárok podle zvláštních předpisů, s výjimkou náhrady ušlého příjmu.

3.3.12. Ustanovení § 6 odst. 13 ZDP

Ustanovení § 6 odst. 13 ZDP určuje, že základem daně je příjem ze závislé činnosti (funkční požitky) snížené o sražené nebo uhrazené částky sociálního a zdravotního pojištění.

4. ODCÍTELNÉ POLOŽKY A SLEVY NA DANI Z PŘÍJMŮ

Parlament České republiky schválil začátkem listopadu 2005 **novelu zákona o daních z příjmů platnou od 1.1.2006**. Tuto novelu zpracovalo Ministerstvo financí a jde o novelu velice rozsáhlou, která věcně dosti významně mění systém zdaňování příjmů, a to zejména u fyzických osob.

Změny se týkají hlavně výše daňové sazby nezdaniitelných částek doposud odčitatelných od základu daně, stanovení paušálních výdajů u příjmů z podnikání a jiné výdělečné činnosti a příjmů z pronájmu. Rovněž je deklarováno zjednodušení administrativy spojené s placením i vybíráním daně z příjmů.

Změna odčitatelných položek **na slevu na dani** podle § 38 ba ZDP měla zajistit, aby každý poplatník jejím uplatněním, při splnění zákonem stanovených podmínek, měl nominálně stejnou daňovou výhodu bez ohledu na jeho příjem, resp. na výši základu daně pro výpočet daně z příjmu.

PŘÍKLAD 1

Zaměstnanec s příjmem Kč 10 000, jeho manželka bez příjmů a vyživuje 1 dítě. Podle předchozí úpravy zaplatí zaměstnanec měsíčně na pojistném a dani částku 1 315 Kč. Podle nové úpravy zaplatí Kč 850, což znamená měsíční úsporu ve výši Kč 465. Stejný zaměstnanec s platem Kč 25 000 uspoří částku Kč 204 a stejný zaměstnanec s platem Kč 30 000 uspoří částku Kč 138. Týž zaměstnanec s platem Kč 35 000 však zaplatí o Kč 74 více a s platem Kč 40 000 a více zaplatí na dani oproti předchozí úpravě o Kč 211 více.

4.1. Změny odpočtů na slev

Novela zrušila roční odpočet od základu daně :

- ve výši 38 040 Kč a nahrazuje jej **slevou na dani na poplatníka** ve výši 7 200 Kč, měsíční sleva činí 600 Kč.

Způsob uplatnění:

Provede se ve formuláři „Prohlášení“ do 30 dnů od vstupu do zaměstnání a každoročně pak do 15. 2. - na příslušné zdaňovací období.

Podmínky:

Nárok na odpočet nemá a poplatníkem není ten, u něhož starobní důchod z důchodového pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb.,

o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů nebo ze zahraničního pojištění stejného druhu činí více než Kč 38 040 ročně. Poplatníkem je ten, který byl poživatelem starobního důchodu po celé zdaňovací období, ale jeho příjem z titulu výplaty starobního důchodu nepřevyšuje částku Kč 38 040. Pak mu náleží plná výše roční slevy na dani.

- **na manželku nebo na manžela** ve výši Kč 21 720, který je dvojnásobný v případě, že jde o manželku (manžela), která (který) je držitelem průkazky ZTP/P a nahrazuje jej slevou na dani ve výši Kč 4 200. Tato sleva se poskytuje pouze jako sleva na roční dani a nikoliv jako sleva na zálohách v jednotlivých měsících. (ZTP/P – držitel mimořádných výhod III. stupně – zvláště těžké postižení s potřebou průvodce)

Způsob uplatnění:

Ve formuláři „Prohlášení“ zaměstnanec požádá o provedení v ročním zúčtování. Průkazkou ZTP/P manželky (manžela) žádá o dvojnásobný odpočet.

Podmínky:

Základní podmínky tvoří společná domácnost, kde vlastní příjem manželky (manžela) nepřesáhl Kč 38 040, přičemž vlastní příjem manželky (manžela) se stanoví z úhrnu veškerých příjmů v roce, tj. hrubý příjem z pracovního poměru, nemocenské dávky, peněžitá pomoc v mateřství, příjem podléhající srážkové dani atd. Naopak do vlastního příjmu se nezahrnuje zvýšení důchodu pro bezmocnost, přídavek na dítě, sociální příplatek, rodičovský příspěvek, porodné, stipendium, státní příspěvky na penzijní připojištění se státním příspěvkem, státní příspěvky podle zákona o stavebním spoření.

- **na částečnou invaliditu** ve výši Kč 7 140 a nahrazuje jej slevou na dani ve výši Kč 1500, měsíční sleva pak činí Kč 125.

Způsob uplatnění:

Uplatňuje se ve formuláři „Prohlášení“. Vyžaduje se výměr o přiznání důchodu a potvrzení o výplatě důchodu do 30 dnů po nástupu. Každoročně do 15.2. zdaňovacího období se dokládá potvrzení o výplatě důchodu a potvrzení správce daně příslušného podle míst bydliště poplatníka o tom, že poplatník pobírá starobní důchod při souběhu nároku na starobní a částečný invalidní důchod.

Podmínky:

Podmínkou je výplata vlastního částečného invalidního důchodu.

- **na plnou invaliditu** ve výši Kč 14 280 a nahrazuje jej slevou na dani ve výši Kč 3 000. Rovněž se předpokládá splnění stejných podmínek jako u částečné invalidity, měsíční sleva činí Kč 250.

- ve výši Kč 50 040 v případě, že je poplatník **držitelem průkazky ZTP/P** a nahrazuje jej slevou na dani ve výši Kč 9 600. Měsíční sleva činí Kč 800.

Způsob uplatnění:

Uplatňuje se ve formuláři „Prohlášení“. Poplatník předloží průkazku ZTP/P (ZTP/P – držitel mimořádných výhod III.stupně – zvláště těžké postižení s potřebou průvodce).

Podmínka:

Je nutné předložit vlastní průkaz ZTP/P.

- na poplatníka, který se **soustavně připravuje na budoucí povolání** ve výši Kč 11 400 a nahrazuje jej slevou na dani ve výši Kč 2 400. Měsíční sleva činí Kč 200.

Způsob uplatnění:

Provádí se ve formuláři „Prohlášení“. Je nutno předložit potvrzení školy o soustavné přípravě na budoucí povolání pro příslušný školní rok. V případě studia v cizině rozhodnutí MŠMT o tom, že studium na střední nebo vysoké škole v zahraničí je postaveno na roveň studia v České republice.

Podmínka:

Soustavná příprava na budoucí povolání je definována v ustanoveních § 12 až 15 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře a ve znění pozdějších předpisů. Slevu na dani nelze přiznat poplatníkovi, který se připravuje na budoucí povolání studiem na střední škole formou dálkového, večerního studia při zaměstnání nebo formou kombinovaného studia, je-li v době takového studia výdělečně činný nebo uplatňuje nárok na podporu v nezaměstnanosti. (Příhodová, 2006, s. 167-228)

Výše zmíněná novela zákona o dani z příjmů ponechala některé **odčitatelné položky** od základu daně, které lze uplatnit až v ročním zúčtování záloh na daň nebo v daňovém přiznání. Jedná se o následující odpočty :

- Odpočet **hodnoty darů** musí u poplatníka ve zdaňovacím období přesáhnout 2 % jeho základu daně anebo musí činit alespoň Kč 1 000. Nejvýše lze odečíst 10 % ze základu daně.

Způsob uplatnění po skončení roku:

Je nutno předložit potvrzení příjemce daru nebo jeho zákonného zástupce o výši a účelu daru.

Podmínky:

Příjemcem daru je obec, kraj, právnická osoba se sídlem na území České republiky, fyzická osoba s trvalým bydlištěm na území České republiky, která je poživatelem invalidního důchodu a nezletilé děti

dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Jedná se o dar na financování vědy a vzdělávání, kultury, školství, policie, požární ochrany, ochrany zvířat, na účely sociální, ekologické, charitativní a o dary politickým stranám a hnutím na jejich činnost.

- Odpočet částky, která se rovná **úrokům** zaplaceným ve zdaňovacím období z úvěru ze stavebního spoření, úrokům z hypotečního úvěru poskytnutého bankou nebo z úvěrů souvisejících s těmito úvěry, přičemž tyto úvěry musejí být poskytnuty na bytové potřeby, které jsou pro účely tohoto zákona upraveny v § 15 odst. 3 ZDP. U této odčitatelné položky úhrnná částka odpočtu ze všech úvěrů poplatníků v téže domácnosti nesmí překročit částku Kč 300 000.

- Odpočet platby příspěvků, které jsou zaplacené poplatníkem na jeho **penzijní připojištění**. Jde o odpočet maximálně do výše Kč 12 000 ročně s tím, že od zaplacené částky se odečítá částka Kč 6 000, na kterou je poskytnut státní příspěvek.

Způsob uplatnění po skončení roku:

Tento odpočet lze uplatnit u zaměstnavatele při ročním zúčtování daně ve formuláři „Prohlášení“ nebo v daňovém přiznání. Další podmínkou je předložení smlouvy o penzijním připojištění se státním příspěvkem, potvrzení penzijního fondu o příspěvcích zaplacených poplatníkem na jeho penzijní připojištění se státním příspěvkem za uplynulé zdaňovací období (do 15. 2. po skončení předchozího roku).

Podmínky:

Pro požadovaný odpočet nemůže být překročena dolní hranice limitu stanoveného pro odpočet Kč 6 000 ročně. Od celkové částky se odečítá Kč 6 000, které odpovídají státnímu příspěvku. Maximální roční částka stanovená pro odpočet je Kč 12 000.

- Odpočet pojistného zaplaceného poplatníkem na své **soukromé životní pojištění**. Odečítá se maximální Kč 12 000 ročně.

Způsob uplatnění po skončení roku:

Tento odpočet lze uplatnit u zaměstnavatele při ročním zúčtování daně ve formuláři „Prohlášení“ nebo v daňovém přiznání. Další podmínkou je předložení smlouvy o soukromém životním pojištění (pojistky), potvrzení pojišťovny o pojistném zaplaceném poplatníkem na soukromé životní pojištění na uplynulé zdaňovací období nebo o zaplacení poměrné části jednorázového pojistného připadajícího na uplynulé zdaňovací období.

Podmínky:

Jde o pojištění, které zahrnuje celkem tři druhy pojištění – na dožití určitého věku, na smrt a dožití určitého věku nebo na důchodové pojištění. Důležité jsou pojmy pojistník a současně pojištěný (musí jít

o jednu a tutéž osobu). Výplata pojistného plnění je ve smlouvě sjednána nejdříve až po 60 kalendářních měsících, současně musí platit podmínka, kdy výplata pojistného plnění je sjednána nejdříve v roce dosažení 60 let věku poplatníka – hovoříme „o dvakrát šedesáti“.

- Odpočet zaplacených členských **příspěvků odborové organizaci**. Lze odečíst částku do výše 1,5 % zdanitelných příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, maximálně však do výše Kč 3 000. Poprvé bylo možné od základu daně odečíst zaplacené členské příspěvky uhrazené ve zdaňovacím období členem odborové organizace za rok 2004. Obvykle odboráři platí své organizaci příspěvky ve výši 1 % z čisté mzdy. V ročním zúčtování nebo daňovém přiznání si na základě potvrzení odborové organizace mohou uplatnit odpočet snižující základ daně.

Způsob uplatnění po skončení roku:

Je uplatňováno ve formuláři „Prohlášení“. Odborová organizace vydá potvrzení pro jednotlivce nebo hromadný seznam pro všechny odboráře.

Kromě těchto zásadních změn v oblasti zdaňování příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků novela zákona o daních z příjmů platná od 1. 1. 2006 obsahuje i další změny týkající se zejména dokazování daňových úlev a odčitatelných položek a upřesňuje změny v oblasti daňového zvýhodnění, v poskytování daňového bonusu podle § 35c ZDP a § 35d ZDP.

Od základu daně ve zdaňovacím období lze počínaje dnem 1. 8. 2007 uplatnit nový odpočet od základu daně - **úhrady za zkoušky** ověřující výsledky dalšího vzdělávání. Ročně lze odečíst částku, která byla uhrazena nejvýše však Kč 10 000. (Příhodová, 2007, s. 189-257)

5. ANALÝZA DAŇOVÉHO ZATÍŽENÍ MEZD PŘI VYUŽITÍ RŮZNÝCH ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

5.1. FIRMA HANSON, A.S.

V praktické části této bakalářské práce je prezentován systém zaměstnaneckých výhod ve firmě Hanson ČR, a.s. se sídlem ve Veselí nad Lužnicí. Mezinárodní společnost Hanson působí v oblasti stavebních materiálů a patří k největším světovým výrobcům kameniva, asfaltových a betonových směsí, betonových prefabrikátů a cihel.

Od července 2000 má zastoupení v České republice. Akciová společnost Hanson ČR se sídlem ve Veselí nad Lužnicí se v České republice řadí k největším firmám zabývajících se těžbou kameniva. Provozuje čtyři pískovny, čtyři kamenolomy a jednu obalovnu, zaměstnává 155 lidí.

5.2. CHARAKTERISTIKA ZAMĚSTNANECKÝCH VÝHOD

5.2.1. Zaměstnanecké výhody

Zaměstnanecké výhody či benefity zahrnují široké možnosti požitků (zboží, služby či různé formy péče o zaměstnance) poskytovaných organizací, které by si jinak zaměstnanci museli hradit sami.

Na rozdíl od základní a výkonové složky mzdy závislé na povaze práce, schopnostech pracovníka, resp. jeho dosaženém výkonu, jsou benefity součástí širších pracovních podmínek organizace a nejsou v přímém vztahu k pracovním výsledkům zaměstnance.

Jejich uplatňování může reagovat na délku jeho zaměstnání, na funkci či zásluhy v organizaci. Zpravidla jsou poskytovány na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, či vnitřního předpisu zaměstnavatele.

5.2.2. Třídění zaměstnaneckých výhod z hlediska důvodu poskytování, cílových skupin zaměstnanců, věcné třídění

- Z hlediska důvodů lze členit zaměstnanecké výhody pro zaměstnavatele na **povinné**, vyžadované zákonem či jinými

obecně platnými předpisy nebo zakotvené v kolektivní smlouvě vyššího stupně.

- Benefity **smluvní**, které jsou zakotvené v kolektivní smlouvě organizace.
- Zaměstnanecké výhody **dobrovolné**, které jsou výrazem cílů personální politiky firmy, nejčastěji její snahy o spokojenost zaměstnanců a získání dobré pověsti či posílení pozice podniku na trhu práce.
- Z hlediska cílové skupiny lze na benefity pohlížet jako **individuální**, zaměřené na konkrétní osoby a jejich osobní situace.
- **Skupinové**, které jsou poskytované větším skupinám nebo všem zaměstnancům.
- Z hlediska věcného třídění jde o benefity **mající vztah k práci** – příspěvky na stravování, občerstvení na pracovišti, nadstandardní pracovní volno, studijní volno, vzdělávání a rozvoj pracovníků nad rámec bezprostředních potřeb firmy, PC kurzy, odborné knihy, doprava do zaměstnání.
- **Hmotné vybavení a pracovní pomůcky** zaměstnance – slouží i pro jeho osobní potřebu, tj. výpočetní technika – notebook, diáře, mobilní telefon, osobní automobil k soukromému použití, příspěvek na odívání.
- **Zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy** – školky, pořádání dětských letních táborů, příspěvek na dovolenou, sportovní, rekreační, kulturní aktivity, zdravotní péče, léčebné pobyty, lázeňské pobyty, půjčky pro řešení bytové situace, prodej podnikových produktů za zvýhodněné ceny.

5.2.3. Nejčastější zaměstnanecké výhody

- penzijní připojištění
- životní pojištění
- příspěvky na tzv. závodní stravování
- příspěvky na sportovní a kulturní aktivity a rekreace
- dary k životnímu či pracovnímu výročí
- automobil používaný i pro soukromé účely
- půjčky na bytové účely a překlenutí tíživé finanční situace
- vzdělávací kurzy

5.2.4. Původ plnění poskytovaných zaměstnavatelem

- z fondu kulturních a sociálních potřeb (**FKSP**)
- ze sociálního fondu (**SF**)
- ze zisku (příjmu) po jeho zdanění
- na vrub výdajů (nákladů), které nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů

5.2.5. Posuzování zaměstnaneckých výhod

Posuzování zaměstnaneckých výhod poskytovaných zaměstnavatelem se provádí z hlediska :

- daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele,
- osvobození od daně z příjmů ze závislé činnosti,
- zahrnutí do vyměřovacího základu pro sociální pojištění,
- zahrnutí do vyměřovacího základu pro zdravotní pojištění.

5.3. ANALÝZA DAŇOVÉHO ZATÍŽENÍ MEZD

- V rámci analýzy daňového zatížení mezd při využití různých forem zaměstnaneckých výhod bylo provedeno hodnocení **stávajícího stavu**, neboť firma již poskytuje zaměstnancům určité portfolio zaměstnaneckých výhod.
- Analýza daňového zatížení mezd je doplněna zhodnocením možností poskytnutí jiných, resp. **dalších produktů** vhodných pro aplikaci zaměstnaneckých výhod.
- Pro dostatečné a přehledné výstupy v praktické části byly využity **informace a data** ze mzdového a personálního oddělení uvedené společnosti, která používá pro tuto agendu komplexní software pro řízení lidských zdrojů firmy Altec Dvůr Králové nad Labem. Dále bylo čerpáno z interní agendy týkající se evidence a využívání sociálního fondu v akciové společnosti.
- Při výpočtech a rozborech benefitů bylo nezbytné využít :
 - ⇒ zákon č. **586/1992 Sb.**, o daních z příjmu,
 - ⇒ zákon č. **262/2006 Sb.**, zákoník práce,
 - ⇒ zákon č. **254/2006 Sb.**, doprovodný zákon k zákoníku práce,
 - ⇒ zákon č. **592/1992 Sb.**, o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění,

- ⇒ zákon č. **48/1997 Sb.**, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
 - ⇒ zákon č. **589/1992 Sb.**, o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,
 - ⇒ zákon č. **54/1956 Sb.**, o nemocenském pojištění zaměstnanců.
- Zpracování tohoto tématu bylo ovlivněno několika novelami zákona o daních z příjmu a změnami jiných, s uvedeným tématem souvisejících zákonů.
 - Závěrečným krokem bylo uspořádání analyzovaných zaměstnaneckých výhod do skupin podle zásadních kritérií určujících výhodnost a zatížení mezd zkoumanými benefity a vytvoření finálního závěru.

5.4. DOPAD ZDANĚNÍ NA RŮZNÉ FORMY BENEFITŮ

5.4.1. Penzijní připojištění

Příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění (**PP**) se státním příspěvkem poukazuje zaměstnavatel na účet zaměstnance u penzijního fondu (**PF**).

Do výše 3 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti za zdaňovací období je daňově účinný.

Příspěvek poukázaný na účet zaměstnance u penzijního fondu do limitu 5 % vyměřovacího základu zaměstnance pro pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen.

PŘÍKLAD 2

Příklad na diskusi o volbě mezi **zvýšením mzdy pracovníkovi a zřízením penzijního připojištění**. Předpokládá se, že má pracovník podepsaný formulář „Prohlášení“ a uplatňuje slevu na dani na poplatníka.

Tabulka 1: Srovnání možnosti zvýšení mzdy a poskytnutí příspěvku na penzijního připojištění

Příjmy zaměstnance	Zvýšení formou příspěvků (Kč)	Přímé navýšení mzdy (Kč)	Rozdíl (Kč)
Úhrn zúčtovaných mezd	20 500	21 000	
Příspěvek zaměstnav. PP	500	0	
SP a ZP (8 % + 4,5 %)	2 563	2 625	
Základ daně pro výpočet záloh (zaokrouhuje se)	17 937	18 375	
Záloha na daň	2 713	2 801	
sleva na dani na poplatníka	600	600	
Záloha na daň po slevě	2 113	2 201	88
Čistá mzda k výplatě	15 824	16 174	
Čistá mzda a příspěvek PP	16 324	16 174	150
Čistý roční příjem + PP	195 888	194 088	1800
SP a ZP (26 % + 9 %)	7 175	7 350	175
Celkové mzdové náklady	27 675	28 350	675

Uvedený příklad ukazuje, že zvýšení mzdy o Kč 500 způsobí zatížení zaměstnance zvýšenou daní. Vyšší vyměřovací základ pak ovlivní odvod sociálního a zdravotního pojištění ze strany zaměstnance a zaměstnavatele a částka k výplatě je pak nižší než kombinace mzdy a případného příspěvku zaměstnavatele na účet PF ve výši Kč 500. Dále je prezentován dopad různých daňových pásem, v tomto ovlivňují daňové zatížení zaměstnance pásma 2 a 3.

PŘÍKLAD 3

Pro srovnání je uveden příklad zvýšení mzdy pracovníkovi a zřízení penzijního připojištění. Zaměstnanec v tomto příkladě pobírá výrazně **nižší mzdu** než v ukázce 2. Jeho daňové zatížení je posuzováno v pásmu Kč 0 – Kč 10 100 pro výpočet zálohy na daň.

Tabulka 2: Srovnání možnosti zvýšení mzdy a poskytnutí příspěvku na penzijního připojištění při nižších mzdách

Příjmy zaměstnance	Zvýšení formou příspěvků (Kč)	Přímé navýšení mzdy (Kč)	Rozdíl (Kč)
Úhrn zúčtovaných mezd	10 500	11 000	
Příspěvek zaměstnav. na PP	500	0	
SP a ZP (8 % + 4,5 %)	1 313	1 375	
Základ daně pro výpočet záloh	9 187	9 625	
Záloha na daň	1 104	1 164	
Sleva na dani na poplatníka	600	600	
Záloha na daň po slevě	504	564	60
Čistá mzda k výplatě	8 678	9 061	
Čistá mzda a příspěvek PP	9178	9061	117
Čistý roční příjem + PP	110 136	108 732	1404
SP a ZP (26 % + 9 %)	3 675	3 850	175
Celkové mzdové náklady	14 175	14 850	675

Z příkladu 2 a 3 je patrné, že úspora z titulu zaměstnanecké výhody je tím vyšší, čím vyšší je daňové zatížení zaměstnance. Nejefektivnější situace z hlediska úspory a výše daňového zatížení tedy nastává v případě zaměstnanců s nejvyšším daňovým zatížením.

PŘÍKLAD 4

Další příklad přispívá k **diskusi o volbě** mezi zvýšením mzdy pracovníkovi a zřízením penzijního připojištění a možné úspoře vzhledem k celkovým nákladům zaměstnavatele na 1 zaměstnance za jeden měsíc. **Cílem bylo vyplatit pracovníkovi Kč 500 čistého.**

Tabulka 3: Náklady zaměstnavatele poskytujícího příspěvek na penzijní připojištění

Částka pro zaměstnance	Kč 500	Celkové náklady pro firmu	Kč 500
------------------------	--------	---------------------------	--------

Pomocný výpočet :

$$X - 0,125 * x - [(X - 1,125 * X) * 0,20] = 500.$$

Tímto je proveden dopočet výše hrubé mzdy, která by přinesla pracovníkovi Kč 500 čistého, přitom je zohledněn odvod sociálního pojištění (**SP**) a zdravotního pojištění (**ZP**) ve výši 12,5 %. Pro uvedený příklad je použita minimální sazba zálohy na daň ve výši 20 % podle § 38 h odst. 4 ZDP. Výsledkem je částka Kč 714,29. Byla určena hrubá mzda odvíjející se od Kč 500 čistého a další výpočet směřuje k celkovým nákladům firmy. Hrubá mzda činí Kč 714,29 * 1,35 (SP a ZP) = Kč 964,29.

Tabulka 4: Celkové náklady zaměstnavatele zvyšujícího mzdy pracovníkům

Čistá částka pro zaměstnance	Celkové náklady pro zaměstnavatele
Kč 500,00	Kč 964,29
SP + ZP 12,5 % hradí zaměstnanec Kč 89,29	SP + ZP 35 % hradí zaměstnavatel Kč 250,00
Minimální sazba zálohy na daň 20 % Kč 125,00	Roční úspora 1 zaměstnance Kč 5 571,48
Zvýšená hrubá mzda Kč 714,29	Roční úspora např. 150 zaměstnanců Kč 835 722,00

Z tohoto příkladu vyplývá, že požadavek na zvýšení mzdy pracovníka o Kč 500 čistého znamená pro zaměstnavatele téměř jednou takový náklad, na rozdíl od poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění.

PŘÍKLAD 5

Pracovník je **celý měsíc v roce 2006 nemocný**, zaměstnavatel přispívá každý měsíc pevně stanovenou částkou Kč 480 na penzijní připojištění. Tento příklad není dotčen **novou právní úpravou** platnou od 1. 1. 2007, příspěvky na penzijní připojištění pracovníkům celý měsíc práce neschopným bez vyměřovacího základu se nezahrnovaly do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Tabulka 5: Vliv nemocnosti a zdanitelný příjem do 31. 12. 2006

Nemoc od 1. do 31. 8. 2006, nemocenské dávky za 31 kal.dnů	11 811	Kč
Příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci do PF	480	Kč
Zdaněné příjmy celkem / základ daně	480	Kč
Daň základní (zaokrouhleno na 500 * 12%)	60	Kč
Daňová sleva na poplatníka	-60	Kč
Základní měsíční odpočet na poplatníka	600	Kč
Vyměřovací základ pro SP, ZP	0	Kč
Odvod příspěvku zam. na PP na účet penzijního fondu	480	Kč
K výplatě / odvod na osobní účet pracovníka	11 811	Kč

Příspěvek zaměstnavatele je posuzován vzhledem k nulovému vyměřovacímu základu a je zdanitelným příjmem.

PŘÍKLAD 6

Pracovník je **část měsíce v roce 2007 nemocný**. Zaměstnavatel poskytuje příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem i zaměstnancům, kteří jsou část měsíce práce neschopni.

Výpočet mzdy v tomto příkladu je **ovlivněn novou právní úpravou** platnou od 1. 1. 2007 - zákonem č. 254/2006 Sb.

Tímto se změnily podmínky započitatelnosti příjmů do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění, pro odvod pojistného za zdravotní pojištění je nutné od 1. 1. 2007 rovněž respektovat novou právní úpravu.

Tabulka 6: Vliv nemocnosti a zdanitelný příjem po 1. 1. 2007

Nemoc od 8.1. - 28.1. / nemocenské za 21 kal.dnů	6 399	Kč
Hrubá mzda	5 326	Kč
Příspěvek zaměstnavatele zaměstnanci do PF	440	Kč
Přípočet za příspěvek na penzijní připojištění	174	Kč
Vyměřovací základ pro sociální pojištění	5 500	Kč
Vyměřovací základ pro zdravotní pojištění	5 500	Kč
Sociální pojištění (8 % z hrubé mzdy a přípočtu z PP)	440	Kč
Zdravotní pojištění (4,5 % z hrubé mzdy a přípočtu z PP)	248	Kč
Zdaněné příjmy	5 326	Kč
Základ daně (5326 + 174)	4 812	Kč
Daň základní (zaokrouhleno na 500 * 12%)	588	Kč
Daňová sleva na poplatníka	-588	Kč
Základní měsíční odpočet na poplatníka	600	Kč
Sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	1 925	Kč
Odvod příspěvku zam. na PP na účet penzijního fondu	440	Kč
K výplatě / odvod na osobní účet pracovníka	11 037	Kč

Zaměstnancův příspěvek není v tomto případě od daně zcela osvobozen, je vyšší než 5 % vyměřovacího základu a proto se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod sociálního a zdravotního pojištění.

Výpočet :

Kč 440 / Kč 5 326 * 100 = 8,26 % > 5 %,

dále Kč 5 326 * (0,0826 % - 0,05 %) = Kč 174 je tomto případě přípočtem za příspěvek na penzijní připojištění.

PŘÍKLAD 7

Pracovník je po část roku 2006 nemocný. V kolektivní smlouvě je upraveno, že příspěvek zaměstnavatele není vázán na odpracované dny a zaměstnavatel přispívá každý měsíc pevně stanovenou částkou Kč 480 na penzijní připojištění. Výše příspěvku je stanovena v souladu s příznivou legislativou v rozmezí 3 – 5 %.

Tabulka 7: Výpočet příspěvku ze zisku po uzavření roku

Měsíc	Vyměřovací základ (Kč)	Příspěvek z nákladů (Kč)	Příspěvek ze zisku (Kč)	Příspěvky celkem (Kč)	Přípočet k dani pracovníkovi (Kč)
1.	9 047	480		480	28
2.	0	480		480	480
3.	0	480		480	480
4.	0	480		480	480
5.	0	480		480	480
6.	17 022	480		480	
7.	17 511	480		480	
8.	19 568	480		480	
9.	10 553	480		480	
10.	0	480		480	480
11.	0	480		480	480
12.	19 882	480		480	
Rok	93 583	2 807	2 953	5 760	2 908

- V měsíci **lednu 2006** se vypočte **přípočet k dani pracovníkovi**. Příspěvek Kč 480 / vyměřovací základ Kč 9 047 > **5 %**, pracovník byl po část měsíce nemocný (5,3 % - 5 %) * Kč 9 047 = Kč 28.
- **Přípočet v únoru** – pracovník byl celý měsíc nemocný a nemá žádný vyměřovací základ - Kč 480 / Kč 0 > **5 %**.
- Během roku se veškeré příspěvky účtují do nákladů zaměstnavatele. Po zpracování mezd v prosinci se provede rekapitulace poskytnutých příspěvků.
- V případě, že roční suma příspěvků poskytnutých zaměstnavatelem překračuje hranici 3 % ročního vyměřovacího základu, částka nad tuto hranici **se přeúčtuje a převede** z nákladů zaměstnavatele do položek poskytovaných ze zisku. K takovým situacím dochází především v případech, kdy je pracovník nemocný.
- **Výpočet na konci roku** – roční suma příspěvků PP Kč 5 760 / roční vyměřovací základ pracovníka Kč 93 583 > **3 %**. Do zisku se přeúčtuje takto vypočtená částka (6,2 % - 3 %) * Kč 93 583 = Kč 2 952,51 = Kč 2 953.

5.4.2. Životní pojištění

V letech 2004 - 2005 společnost zvažovala možnost poskytnout příspěvek na penzijní připojištění anebo příspěvek na soukromé životní pojištění. Životní pojištění je finanční produkt kryjící riziko smrti a je využíváno nejčastěji ve spojitosti se spořením.

Příspěvek zaměstnavatele na soukromé životní pojištění hrazené pojišťovně za zaměstnance je do výše Kč 8 000 za jednoho zaměstnance za zdaňovací období (nebo jeho část) daňově účinný, je daňovým výdajem (nákladem) vynaloženým na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů na straně zaměstnavatele.

Částky na soukromé životní pojištění jsou na straně fyzické osoby do výše Kč 12 000 ročně od téhož zaměstnavatele od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny. Příspěvek má charakter věcnostního a stabilizačního plnění a je z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění vyloučen. Jak je vidět, oba produkty (příspěvky zaměstnavatele na penzijní připojištění a životní pojištění) se chovají podobně.

PŘÍKLAD 8

Srovnání alternativy: příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění pracovníka a zvýšení mzdy pracovníka. Úspora ve mzdových nákladech činí Kč 2 800.

Tabulka 8: Příspěvek na životní pojištění a zvýšení mzdy

Náklady na hrubou mzdu	8 000	0	Kč
Náklady na životní pojištění	0	8 000	Kč
SP a ZP (26 % + 9 %) plac. podnikem	2 800	0	Kč
Náklady zaměstnavatele	10 800	8 000	Kč
Možná daňová úspora 24 %	2 592	1 920	Kč

5.4.3. Příspěvky na závodní stravování

Zaměstnavatel má tři možnosti, jak zabezpečit pro své zaměstnance stravování: provozování vlastního zařízení závodního stravování, poskytnutí příspěvku na stravování, které zajišťují jiné subjekty a nákup stravenek.

Hanson ČR, a.s. využívá možnost :

- ⇒ **provozování vlastního zařízení závodního stravování** - kuchyně, jídelny, kantýny.

PŘÍKLAD 9

Tabulka 9: Kalkulace obědů k 1. 1. 2007

Středisko	Hodnota surovin			Věcné Náklady	Celkem bez DPH
	Strávník	SF	Celkem		
Správa a.s.	Kč 14	Kč 9	Kč 23	Kč 24	Kč 47

Daňově účinnými jsou náklady na provoz vlastních zařízení závodního stravování – v tomto případě jsou označeny jako **věcné náklady**. Hodnotu potravin, resp. surovin použitých na výrobu potravin, hradí zaměstnanec (strávník). V tomto případě je část hodnoty potravin hrazena ještě ze sociálního fondu.

- ⇒ **nákup stravenek a jejich prodej zaměstnancům s příspěvkem zaměstnavatele** - pro účely daně z příjmů se rozumí cenou hlavního jídla cena jídla včetně poplatku za zprostředkování prodeje stravenek. Daňově uznatelných nákladů je opět pouze 55 % ceny jednoho jídla (včetně provize či manipulačního poplatku) za směnu, maximálně však do výše 70 % stravného při trvání pracovní cesty 5 -12 hodin. Ze strany zaměstnavatele se jedná o nákup cen a jejich prodej zaměstnancům.

PŘÍKLAD 10

Pro **výpočet maximálního příspěvku** budeme uvažovat horní hranici z rozmezí Kč 58 - 69, tzn. $70 \% \cdot \text{Kč } 69 = \text{Kč } 48,30$. Druhé omezení uvádí, že příspěvek nemůže být vyšší než 55 % ceny hlavního jídla – $\text{Kč } 48,3 / 55 \%$. **Maximální hranicí pro příspěvek při zachování daňové činnosti nákladu je cena jídla ve výši Kč 87,82.**

PŘÍKLAD 11

Zaměstnavatel nakupuje a vydává stravenky v hodnotě 80 Kč. Strávník hradí Kč 36,60 tj. 46 % a částka Kč 43,40 odpovídá 54 % a je daňově uznatelným nákladem. Sociální fond se v tomto případě nevyužívá.

PŘÍKLAD 12

Srovnání alternativy, kdy zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci výhodu v podobě stravenek na každý pracovní den a zvýšení mzdy pracovníka o poskytnutou výhodu.

Zaměstnavatel poskytuje na každý pracovní den stravenku -21 stravenek v hodnotě Kč 80, celkem Kč 1680, nejvyšší možný příspěvek činí 55 % tj. Kč 924 při zachování plné daňové uplatnitelnosti.

Tabulka 10: Stravenky a zvýšení mzdy - pohled zaměstnavatele

Náklady na hrubou mzdu z pohledu zaměstnavatele	12 000	12 924	Kč
Příspěvek na stravenky	924	0	Kč
SP a ZP (26 % + 9 %)	4 200	4 524	Kč
Náklady zaměstnavatele	17 124	17 448	Kč
Možná úspora zaměstnavatele	- 324		Kč

Tabulka 11: Stravenky a zvýšení mzdy - pohled zaměstnance

Náklady na hrubou mzdu z pohledu zaměstnance	12 000	12 924	Kč
SP a ZP (8 % + 4,5 %) prac.	1 500	1 616	Kč
Příspěvek na stravenky	924	0	Kč
Základ pro výpočet záloh daně	10 500	11 400	Kč
Záloha na daň	1 288	1 459	Kč
Sleva na dani na poplatníka	600	600	Kč
Záloha na daň po slevě	688	859	Kč
Čistá mzda k výplatě	9 812	10 449	Kč

Celková úspora zaměstnavatele činí Kč 324. Zaměstnanec obdrží vyšší čistou mzdu, avšak výhodu v podobě příspěvku na stravné pozbývá a zajišťuje si stravování sám. Má tak k dispozici Kč 30 na 1 den. Rozdíl mezi čistou mzdou přepočteno na 1 den činí (Kč 10 449 – 9 812 Kč) / 21 dní.

PŘÍKLAD 13

V případě, že zaměstnavatel uhradí celou hodnotu stravenky - 100 %, částka odpovídající 45 % nebude u zaměstnavatele považována za daňově uznatelný náklad a u zaměstnance dojde ke zvýšení vyměřovacího základu pro SP, ZP a tato částka bude podléhat zdanění.

Tabulka 12: Úhrada celé hodnoty stravenky zaměstnavatelem

Náklady na hrubou mzdu z pohledu zaměstnance	12 000	Kč
SP a ZP (12000+1680-924)	1 595	Kč
Příspěvek na stravenky	1 680	Kč
Základ pro výpočet záloh daně		
(12000 +(1680 - 924) - 1595	11200	Kč
Záloha na daň	1 421	Kč
Sleva na dani na poplatníka	600	Kč
Záloha na daň po slevě	821	Kč
Čistá mzda + stravenky	11 264	Kč

5.4.4. Poskytnutí nápojů

Další možnou zaměstnaneckou výhodou poskytovanou zaměstnavatelem je varianta poskytnutí nealkoholických nápojů určených ke spotřebě na pracovišti. Podmínkou je **konzumace nápojů na pracovišti**. Jedná se o nepeněžní příjem, který není zdaněn a nezahrnuje se do základu pro sociální a zdravotní pojištění pouze pokud je poskytnuto ze sociálního fondu, fondu kulturních a sociálních potřeb anebo na vrub daňově neuznatelných nákladů zaměstnavatele.

Z hlediska zaměstnavatele se však jedná o daňově neuznatelnou položku. O daňově uznatelnou položku se podle § 24 odst.1 písm.j) jedná v případě, že jsou poskytnuté nápoje označené jako nápoje ochranné, poskytované například v místech, kde není dostupná pitná voda - horké a studené provozy.

5.4.5. Příspěvky na sportovní aktivity a rekreace

Zaměstnanci akciové společnosti využívají možnosti nepeněžního plnění poskytovaného zaměstnavatelem ze sociálního fondu ve formě **poukazu na rekreaci**.

PŘÍKLAD 13

Zásadní a podstatnou podmínkou je nepeněžní forma plnění, kterou akciová společnost zabezpečuje tak, že zakoupí, resp. nejprve objedná poukaz u cestovní kanceláře nebo provozovatele rekreačního zařízení, poukaz následně poskytne zaměstnanci popř. celé rodině zaměstnance.

Tabulka 14: Evidence čerpání sociálního fondu - rekreace

Hanson ČR, a.s. Veselí nad Lužnicí		Č. 30/59/2006	
Čerpání prostředků sociálního fondu na rekreace a zájezdy, dětské tábory účet 427/590			
Zaměstnanec			
Provozovna	106700	SLAPY U TÁBORA	
Druh rekreace	TUZEMSKÁ		
Cena poukazu Kč	12 450	Uhrazeno dne 20.12.2006	Doklad 12
Výše příspěvku ze SF	12 450	Roční nárok 5 000	Zůstatek 0
Zaměstnanec uhradí Kč	7 450	Uhrazeno dne 28.12.2006	Doklad 28
Čerpání je v souladu s rozpočtem a zásadami pro čerpání prostředků sociálního fondu			
Dne 27.12.2006		Schvaluje:	

Společnost přispívá částkou Kč 2 500 (přitom je možno si částku z jednoho roku převést do dalšího a uspořít si tak Kč 5 000). Rozdíl mezi příspěvkem a hodnotou poukazu zaměstnanec uhradí společnosti.

Transakce spojené s evidencí, objednáváním a úhradou poukazu, kontrolou rozdílových úhrad od zaměstnanců patří k administrativně a časově náročným záležitostem.

Zaměstnavatel umožňuje využívat **tělovýchovná a sportovní zařízení**.

PŘÍKLAD 14

Úhrady spojené s pronájmem sportoviště (nebo využití sportovního zařízení) jsou prováděny ze sociálního fondu. Jedná se o nepeněžní plnění a podmínky čerpání těchto prostředků jsou uvedeny v kolektivní smlouvě.

Tabulka 14: Evidence čerpání sociálního fondu - sport

Hanson ČR, a.s.			Bowling		2006	
Veselí nad Lužnicí						
Evidence účtu 427/600 čerpání sociálního fondu na tělovýchovu						
P.Č.	Číslo dokladu	Období	Akce	Provozovna	Tělovýchova Kč	
1	VOO12	1/2006	Bowling - Veselí	191001	958,0	
2	69614	2/2006	Bowling - Nemojov	106710	1 250,0	

5.4.6. Dary k životnímu či pracovnímu výročí

V případě, že je dar poskytován **v nepeněžní formě** ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nákladů, které nejsou náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, je pak od daně z příjmu osvobozena hodnota nepeněžních darů do úhrnné výše Kč 2 000 ročně pro jednoho zaměstnance. Částka přesahující tuto hodnotu je zdanitelným příjmem zaměstnance.

PŘÍKLAD 15

Do konce roku 2006 všechny níže uvedené kombinace **peněžních darů**, které akciová společnost zaměstnancům poskytuje ze sociálního fondu a mzdových nákladů, byly zdaňovány.

Pouze ve dvou případech byly osvobozeny od platby sociálního a zdravotního pojištění: při dovršení věku 50 let, dále při prvním odchodu do jakékoliv formy důchodu. Zákonem č. 254/2006 Sb. (doprovodný zákon k zákoníku práce) se podmínky započitatelnosti

příjmů do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální pojištění změnily.

Tabulka 15: Přehled možných finančních darů k výročí

VÝROČÍ	Podmínka práce bez přerušení (v letech)	Finanční odměna až do výše (Kč)	Peněžní (věcný) dar ze SF v hodnotě (Kč)
20 let práce v podniku		-	2000,-
25 let práce v podniku		-	2500,-
30 let práce v podniku		-	3000,-
35 let práce v podniku		-	3500,-
a každých dalších 5 let		-	3500,-
50 let věku	5	1000,-	
	10	2000,-	až do výše 2000,-
	15	2800,-	
	20	3600,-	
	25 a více	4500,-	
55 let věku a každých dalších 5 let		-	až do výše 2000,-
První skončení pracovního poměru	5	1400,-	
po nabytí nároku na starobní	10	2000,-	až do výše 2000,-
či invalidní důchod	15	2600,-	
	20	3400,-	
	25	4200,-	
	30 a více	5000,-	

Podle **nové právní úpravy platné od 1. 1. 2007** je vyměřovacím základem úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona č. 586/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů, které nejsou od této daně osvobozeny a zaměstnavatel je zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním, které zakládá účast na pojištění.

5.4.7. Služební automobil používaný pro soukromé účely

Je častým jevem, že zaměstnavatel poskytuje svému zaměstnanci automobil, který zaměstnanec používá ke své práci i ke svým soukromým cestám. Z tohoto důvodu lze považovat poskytnutí automobilu jako jednu z forem zaměstnaneckých výhod.

Dále zaměstnavatel hradí buď pouze výdaje za spotřebované pohonné hmoty při pracovních cestách nebo jsou pohonné hmoty poskytnuty i pro soukromé cesty.

PŘÍKLAD 16

Zaměstnanec s přiděleným vozidlem pro služební a soukromé účely a propočet 1 % ze vstupní ceny vozidla včetně daně z přidané hodnoty.

Z důvodu zdanění je tato částka vedena na mzdových dokladech zaměstnanců. Pojistné se z tohoto příjmu neplatí.

Zúčtovaným příjmem toto 1 % z ceny motorového vozidla používaného pro služební i soukromé účely není, protože v této výši žádné prostředky zaměstnavateli neubyly.

Tabulka 16: Zaměstnanci s přiděleným služebním vozidlem

Sdělení pro mzdovou účtárnu a.s. Hanson ČR, a.s. Veselí nad Lužnicí							
SEZNAM ZAMĚSTNANCŮ S PŘIDĚLENÝM VOZIDLEM PRO SLUŽEBNÍ I SOUKROMÉ ÚČELY k 1.1.2006							
Kniha jízdy ev.č.	TYP vozidla	SPZ	Vozidlo přiděleno zaměstnanci	Středisko	PC Kč	1% z PC	Druh benzinu
11/05	Fabia C.			Suchdol n. L.	402 400	4 024	Natural
3/05	Fabia			Správa a.s.	344 641	3 446	Natural

5.4.8. Úhrada pohonných hmot pro soukromé účely

Zaměstnanci akciové společnosti nehradí náklady na spotřebované pohonné hmoty při jízdách pro soukromé účely.

PŘÍKLAD 17

Podle knihy jízd provede každý měsíc zaměstnanec propočet soukromých a služebních kilometrů.

Tabulka 17: Spotřeba PHM pro soukromé účely

ZÁŘÍ 2006					
Měsíční přehled o spotřebě PHM vozidla					
pro služební i soukromé použití					
Zaměstnanec:			Provozovna: Suchdol		
Typ vozidla: Škoda Fabia C.			SPZ		
Ujeto km celkem		1846	Služebně		1313
			Soukromě		533
Tankováno PHM		115 litrů	Kč včet. DPH		3 600,50
			Prům. cena/l		31,31
Prům. spotřeba		6,23	Normovaná		0
			Druh PHM		NATURAL
Výpočet spotřeby v Kč včetně DPH pro soukromé účely					
Ujeto soukromě km		Prům. cena za 1 lt		Skutečná spotřeba na 100 km	
				Spotřeba PHM v Kč	
533		31,31		6,23	
				1039,58	
Potvrzuji, že uvedené údaje odpovídají záznamům v knize jízd uvedeného vozidla					
2.10.2006			Podpis zaměstnance		

Výsledná suma se týká soukromých kilometrů. Jedná se o plnění plátce poskytována ze zisku po zdanění. U zaměstnance jde o další zdanitelný příjem, který je zahrnut do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

PŘÍKLAD 18

Zde je prezentován výpočet mzdy zaměstnance akciové společnosti za měsíc září, ve které je zahrnut **nepeněžní příjem** ve výši 1 % ze vstupní ceny vozidla poskytnutého zaměstnanci bezplatně k používání pro soukromé i služební účely a náklady na spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely. Dále navazuje tabulka 19, kde je uveden výpočet mzdy bez benefitů.

V tabulce 18 je vypočtena měsíční časová mzda zaměstnance s přípočty - služební auto pro soukromé účely a spotřeba PHM pro soukromé jízdy.

V tabulce 19 je vypočtena časová mzda bez přípočtů.

V druhém případě má pracovník k dispozici o Kč 1 199 vyšší částku čisté mzdy. Z této částky ale v reálném případě není možno krýt výdaje spojené s pořízením, provozem a údržbou vlastního vozidla.

Tabulka 18: Mzda s přípočty – služební auto a spotřeba PHM

Položky	Částka (Kč)
Měsíční časová mzda + dovolená za měsíc září 2006	39 725
Přípočet za služební auto ve výši 1 % z pořizovací ceny	4 024
Přípočet za pohonné hmoty pro soukromé účely	1 040
Zákonné sociální a zdravotní pojištění (8 % + 4,5 %) z Kč 40 765	5 097
Příjmy zdaněné zálohovou daní	44 789
Základ pro výpočet zálohy na daň (Kč 44 789 – Kč 5 097)	39 692
Záloha na daň	8 973
Uplatněná sleva na poplatníka	-600
Záloha daně po slevě na poplatníka	8 373
Čistá mzda k výplatě	26 755
Organizace – platba sociálního a zdravotního pojištění (26 % + 8 %)	14 268

Tabulka 19: Mzda bez přípočtů

Položky	Částka (Kč)
Měsíční časová mzda + dovolená za měsíc září 2006	39 725
Zákonné sociální a zdravotní pojištění (8 % + 4,5 %) z Kč 39 725	4 966
Příjmy zdaněné zálohovou daní	39 725
Základ pro výpočet zálohy na daň (Kč 39 725 – Kč 4 966)	34 759
Záloha na daň (zaokrouhlujeme Kč 34 800)	7 405
Uplatněná sleva na poplatníka	-600
Záloha daně po slevě na poplatníka	6 805
Čistá mzda k výplatě	27 954
Organizace – platba sociálního a zdravotního pojištění (26 % + 8 %)	13 904

5.4.9. Půjčky na bytové účely, překlenutí tíživé finanční situace

⇒ Půjčky na bytové účely

Návratné půjčky poskytnuté zaměstnanci akciové společnosti ze sociálního fondu řeší bytové situace zaměstnanců **do výše Kč 30 000**. Lze poskytnout bezúročné půjčky na pořízení domu nebo bytu do vlastnictví nebo spoluvlastnictví, který zaměstnanec užívá pro vlastní bydlení, na které se vydává stavební povolení se splatností maximálně do 5-ti let od uzavření půjčky. Žádost o půjčku se podává na řádně vyplněném formuláři doloženém příslušnými doklady. Při skončení pracovního poměru je půjčka splatná nejpozději do šesti měsíců ode dne jeho skončení. Půjčky na bytové účely neposkytuje akciová společnost v hotovosti.

⇒ Půjčky k překlenutí tíživé finanční situace

K překlenutí vlastní tíživé finanční situace poskytuje akciová společnost ze sociálního fondu **bezúročně Kč 15 000 v hotovosti**.

Tabulka 20: Evidence čerpání sociálního fondu – půjčky

PŮJČKY ROK 2006						
Hanson ČR - Veselí nad Lužnicí						
EVIDENCE účtu 427/550 Půjčky ze SF na pořízení bytu						
EVIDENCE účtu 427/560 Půjčky ze SF na vratné finanční výpomoci						
Poř.č.	Půjčka poskytnuta		Zaměstnanec	Provozovna	Půjčka na pořízení bytu 427/550 Kč	Půjčka na vratné výpomoci 427/560 Kč
	dne	doklad.č.				
1	07.04.06	V 00108		106620	15 000	
2	01.12.06	A 00240		191001		30 000

Při skončení pracovního poměru je půjčka splatná nejpozději do šesti měsíců ode dne jeho skončení, jinak 5 let.

5.4.10. Vzdělávací kurzy a školení

Společnost poskytuje zaměstnancům **možnost dalšího** vzdělávání a **doškolování**. Jedná se o **jazykové kurzy a odborná školení**.

Přitom částky vynaložené na doškolování zaměstnanců, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo s pracovním zařazením zaměstnance, lze zařadit mezi daňově uznatelné náklady, zaměstnanec neodvádí daň z příjmu, sociální a zdravotní pojištění. Před poskytnutím této výhody je třeba rozlišovat pojmy doškolování nebo zvýšení kvalifikace.

5.4.11. Kadeřnické a kosmetické služby

Peněžní nebo nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem (např. i ve formě poukázky) v možnosti používat kadeřnické a kosmetické služby je **vždy zdanitelným příjmem** a zahrnují se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Zaměstnavatel je může poskytnout ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, na vrub nákladů (výdajů), které nejsou náklady (výdaji) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

5.4.12. Rehabilitační masáže, vitamíny, očkování

Nepeněžitá plnění objednána a uhrazena zaměstnavatelem zaměstnancům ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nákladů, (výdajů), které nejsou náklady (výdaji) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, spočívající v možnosti využívat zdravotnická zařízení, jsou **příjmy od daně osvobozené**.

To platí i pro případy, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům **vitamínové preparáty**, hradí náklady na **očkování**, či umožní poskytnutí **rehabilitačních masáží** (v případech, kdy náklady nehradí zdravotní pojišťovna). Pro posouzení započitatelnosti do vyměřovacího základu pro pojistné je rozhodující vazba na to, zda je tento příjem osvobozený od daně.

5.4.13. Používání mobilního telefonu i pro soukromé účely

V případě, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům mobilní telefon, který je považován hlavně za pracovní nástroj, se v okamžiku uskutečnění soukromého hovoru **stává zaměstnaneckou výhodou**.

Hodnota soukromých hovorů je zdanitelným příjmem zaměstnance, který podléhá dani z příjmů a vstupuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Z pohledu společnosti jde o daňově neuznatelný náklad. Zaměstnavatel přitom musí vést evidenci rozlišující soukromé a služební hovory.

5.4.14. Nadstandardní délka dovolené

Základní výměra dovolené činí 4 týdny. V podnikatelské sféře lze zaměstnancům prodloužit nárok na dovolenou, a to ujednáním v kolektivní nebo individuální smlouvě nebo ve vnitřním předpisu. Zákoník práce dovoluje, aby délka dovolené byla stanovena rozdílně pro různé skupiny zaměstnanců či jednotlivce (při dodržení zásady rovnosti a zákazu diskriminace). Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnancům ***náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku***.

6. ZHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH VARIANT

Důvodů, proč se zaměstnavatelé rozhodují poskytnout benefity a neřeší vše prostým navýšením platu, je několik:

- ⇒ ***Odměňování formou benefitů je finančně výhodné pro obě strany.***
- ⇒ ***Stabilizační a motivační efekt vhodně zvolených benefitů může být vyšší, než kdyby se řešilo v rámci mezd.***
- ⇒ ***Poskytování benefitů je obvyklé u většiny velkých a středních podniků a jejich poskytování při získávání a stabilizaci zaměstnanců je vnímáno jako konkurenční výhoda.***

Finanční efektivnost a motivace zaměstnaneckými výhodami závisí na třech základních požadavcích :

- ⇒ ***Osvobození zaměstnaneckých výhod od daně z příjmu fyzických osob.***
- ⇒ ***Zahrnutí zaměstnaneckých výhod do daňově uznatelných nákladů.***
- ⇒ ***Vyjmutí zaměstnaneckých výhod z vyměřovacího základu na pojistné.***

Podle míry splnění těchto možných požadavků je možno jednotlivé **benefity rozdělit do třech skupin** – daňově optimální, daňově přijatelné a daňově nevýhodné.

Dále nelze zapomínat na rozsah administrativy spojený s poskytováním zaměstnaneckých výhod a na skutečně vnímanou hodnotu benefitu pro samotného zaměstnance.

Po zhodnocení všech variant zaměstnaneckých výhod vyplývá, že **ideální zaměstnanecká výhoda** je ta, která je osvobozena od daně z příjmů fyzických osob, nepodléhá odvodům na sociální a zdravotní pojištění a je daňově uznatelným nákladem pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí vědět, co jeho zaměstnanci očekávají a zda poskytované výhody oceňují.

6.1. Daňově optimální - mimořádně zvýhodněné benefity

Optimální řešení spočívá v nalezení takových benefitů, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, nevstupují do vyměřovacích základů pro pojistné a jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelnými náklady.

6.1.1. Příspěvky na penzijní připojištění

a) z pohledu zaměstnavatele

Zaměstnavatelům poskytujícím příspěvek na penzijní připojištění umožňuje ZDP zvýhodnění v možnosti zahrnout příspěvek do výše 3 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnance za celé zdaňovací období. Daňová účinnost je tedy posuzována vzhledem k vyměřovacímu základu zaměstnanců za celé zdaňovací období – kalendářní rok. Zaměstnavatel nemusí splnění **podmínky 3 %** hlídat každý měsíc. Nezvyšuje se odvod pojistného na zdravotní pojištění, sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti, což pro zaměstnavatele znamená úsporu 35 % z vyměřovacího základu pracovníka.

b) z pohledu zaměstnance

U zaměstnance je příspěvek porovnáván vždy s měsíčním vyměřovacím základem. Daňové dopady jsou tedy hodnoceny každý měsíc a jsou ovlivněny výkyvy ve výši měsíční mzdy, pracovní neschopností, čerpáním neplaceného volna atd. Částka, která přesáhne **limit 5 %** vyměřovacího základu, je zahrnuta do měsíčního příjmu zaměstnance a stává se předmětem daně z příjmu fyzických osob. V ročním zúčtování provede zaměstnavatel (popř. v daňovém přiznání zpracovávaném pracovníkem), na základě potvrzení vydaném penzijním fondem, odpočet platby příspěvků poplatníka na penzijní připojištění se státním příspěvkem. Odečítaná částka se rovná souhrnu plateb zaměstnance minus Kč 6 000, které odpovídají výši státního příspěvku. Jako maximální částka je stanoveno Kč 12 000. Každý účastník má nárok na státní příspěvek ve výši Kč 150 měsíčně. K maximalizaci nabízených výhod ze strany zaměstnance dochází při úložce Kč 1 500 měsíčně.

Hodnocení:

Hlavním motivem zájmu o penzijní pojištění je **státní příspěvek, daňové úlevy** spojené s tímto pojištěním a dále riziko nízkého důchodu vypláceného z průběžně financovaného systému. Penzijní připojištění se má stát jedním z pilířů důchodové reformy. Daňový dopad u zaměstnance a zaměstnavatele se liší podle ZDP výši příspěvků. Z tohoto pohledu optimální stav nastává případech, kdy se příspěvky na penzijní připojištění pohybují v rozmezí 3-5 % vzhledem k vyměřovacím

základům. Podle údajů Asociace penzijních fondů dostávalo v polovině loňského roku příspěvek od zaměstnavatele 650 000 účastníků penzijního připojištění v průměrné výši Kč 410 měsíčně.

6.1.2. Příspěvky na životní pojištění

a) z pohledu zaměstnavatele

Efektivita příspěvku na straně zaměstnavatele je přesně vymezena zákonem o daních z příjmů. Aby byl příspěvek zaměstnavatele daňově uznatelným, musí se jednat o pojistné hrazené zaměstnavatelem pojišťovně na soukromé životní pojištění zaměstnance v **maximální výši Kč 8 000**. Ve smlouvě musí být sjednáno, že výplata pojistného plnění byla sjednána až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení 60 let věku zaměstnance. Částky pojistného hradí zaměstnavatel za zaměstnance pojišťovně na jeho pojištění pro případ dožití, pro případ dožití nebo smrti a na důchodové pojištění. Pro daňovou uznatelnost nákladů na životní pojištění je nutné, aby byla smlouva uzavřena vždy s pojišťovnou (ne bankou nebo podílovým fondem) a příspěvek musí být zaměstnavatelem placen na účet pojišťovny. Pro vyhodnocení daňové uznatelnosti těchto příspěvků je nutné, aby si zaměstnavatel vždy vyžádal předložení pojistné smlouvy zaměstnancem.

b) z pohledu zaměstnance

Rovněž na straně zaměstnance jsou příspěvky zaměstnavatele na životní pojištění daňově zvýhodněny. Osvobozena může být pouze částka do **výše Kč 12 000** od téhož zaměstnavatele. Pokud si zaměstnanec přispívá ještě sám ze svého účtu na životní pojištění, má možnost si od základu daně za zdaňovací období odečíst zaplacené pojistné ve zdaňovacím období podle smlouvy ve výši rovnající se maximálně Kč 12 000 za rok v úhrnu (má-li uzavřeno více smluv). V případě předčasného ukončení pojištění je zaměstnanec povinen podat daňové přiznání a uvést v něm jako příjem daňovou úsporu z minulých let.

Hodnocení:

Životní pojištění je finanční produkt mnoha forem, může krýt celou řadu životních rizik nebo pouze představuje možnost spoření, nejčastější je kombinace obojího. V rámci životního pojištění dává zákon č. 586/1992 Sb. možnost zvýhodnění jak na straně zaměstnavatele, tak i na straně zaměstnance. Životní pojištění lze zařadit mezi zaměstnanecké výhody, které je výhodné provádět v rámci **celopodnikového systému odměňování** pracovníků. Má výhody spočívající zejména v určitém zhodnocení vkladů a v úsporách na dani z příjmů fyzických osob. Z hlediska poskytované zaměstnanecké výhody jeho efekt nastává až s časovým odstupem (podmínka 60 let věku

při výplatě). Nevýhodou jsou velké rozdíly mezi produkty pojišťoven, které se liší v nákladovosti a v míře rizika krytého pojistkou. Produkty se stejným obchodním názvem mají často odlišný obsah.

Obě formy příspěvků zaměstnavatele na **penzijní připojištění nebo životní pojištění** se přes počáteční nedůvěru a často i zkreslené informace stávají již běžnou formou odměny pracovníků. Administrativní náročnost je v případě využití vhodného softwaru minimální.

Firma Hanson ČR, a.s. zařadila penzijní připojištění do **základní nabídky zaměstnaneckých výhod**.

Právě rozdíl mezi čistou mzdou a náklady firmy představuje důležitý argument pro výhodnost vyplácení části odměny touto formou. Díky osvobození od zdanění a odvodů na straně zaměstnavatele i zaměstnance lze docílit úspory pro firmu v porovnání s výplatou čisté mzdy nebo zvýšení příjmů zaměstnance při stejných nákladech podniku. (Šteinfeld, Galuška, 2004, s.13)

6.1.3. Vzdělávání a vzdělávací kurzy

a) z pohledu zaměstnavatele

Podle ustanovení zákoníku práce účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace je výkonem práce pro zaměstnavatele. Z tohoto důvodu za období účasti na školení přísluší zaměstnanci mzda. Dále se uvádí, že zaměstnanec je povinen prohlubovat si kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Z tohoto důvodu jsou pak náklady na dočasné prohlubování kvalifikace související s výkonem práce, resp. s činností zaměstnavatele, **daňově uznatelným nákladem** na straně zaměstnavatele dle § 24 ZDP.

b) z pohledu zaměstnance

V případě, kdy částky vynaložené zaměstnavatelem na doškolení zaměstnanců jsou zaměstnavatelem poskytnuty v nepeněžní formě, je tento benefit osvobozen o daně z příjmů fyzických osob a následně i od pojistného.

Hodnocení:

Někteří zaměstnanci hodnotí své zaměstnavatele i podle rozsahu a možností poskytování profesního školení. Školení lze tedy zahrnout do systému odměn a motivace. Abychom školení a vzdělávání mohli zahrnout do této skupiny - mimořádně zvýhodněných benefitů, mělo by se jednat o **dočasné prohlubování kvalifikace** a mělo by souviset s činností zaměstnavatele.

6.2. Daňově přijatelné benefity - zvýhodněná plnění

Jako daňově přijatelné benefity lze označit ty, které splňují v souladu se současnou legislativou alespoň jeden požadavek uvedený v úvodu kapitoly 6.

Zákonodárci připravili od **1. 1. 2007** zaměstnavatelům **novinky v podobě nových odvodů**. Podle několika novel schválených spolu ze zákoníkem práce zaměstnavatelé odvádějí od 1. 1. 2007 sociální a zdravotní pojištění z těch příspěvků na pojištění, které podléhají dani z příjmů fyzických osob. Je otázkou, zda budou zaměstnavatelé přehodnocovat s ohledem na tyto právní úpravy efektivnost přispívání na některé typy pojištění a optimalizovat právě tyto finanční benefity.

6.2.1. Automobil používaný i pro soukromé účely

a) z pohledu zaměstnavatele

Pořízení a bezplatné poskytování vozidla zaměstnancům pro služební i soukromé účely je z hlediska daňové znatelnosti výhodné i pro zaměstnavatele. Do daňových nákladů lze uznat celou částku odpisů, nekrátí se částky za opravy a údržbu, havarijní pojištění, pojištění odpovědnosti.

b) z pohledu zaměstnance

Příjmem zaměstnance je 1 % vstupní ceny vozidla včetně daně z přidané hodnoty v kalendářním měsíci - tento příjem podléhá zdanění. To jsou pak veškeré náklady zaměstnance spojené s využíváním automobilu.

Hodnocení:

Poskytnutí služebního automobilu na referentských či manažerských pozicích je dnes běžnou praxí. Dle výše uvedených poznámek je na první pohled vidět, že veškeré náklady spojené s provozem vozidla nese zaměstnavatel. Poskytnutí automobilu pro služební i soukromé účely je pro pracovníka velmi úsporným, finančně výhodným a silným motivačním prostředkem.

6.2.2. Příspěvky na rekreaci

a) z pohledu zaměstnavatele

Za benefit osvobozený od daně a pojistného a daňově uznatelným nákladem lze považovat nejvýše částku Kč 20 000 za kalendářní rok. V zásadě musí zaměstnavatel objednat zaměstnanci rekreaci a uhradit

celou hodnotu rekreačního poukazu a ten pak zaměstnanci za předem sjednaných podmínek (uvedeno v kolektivní smlouvě) poskytnout.

b) z pohledu zaměstnance

U zaměstnance je z hodnoty nepeněžního plnění od daně osvobozena v úhrnu nejvýše limitovaná částka Kč 20 000 za kalendářní rok – částka přesahující limit je zdanitelná. Při poskytování rekreačního poukazu musí být splněna podmínka nepeněžního plnění.

Hodnocení:

Zaměstnavatel poskytuje uvedená plnění zaměstnancům ze sociálního fondu a jedná se o silný motivační faktor zaměstnanců v zaměstnání.

6.2.3. Využívání sportovních zařízení

a) z pohledu zaměstnavatele

Využití sportovních zařízení ve formě nepeněžního poskytnutí ze strany zaměstnavatele je hrazeno ze sociálního fondu tvořeného akciovou společností (v ostatních případech nejde o daňově uznatelnými náklady).

b) z pohledu zaměstnance

Výhoda těchto benefitů spočívá v osvobození od daně z příjmů fyzických osob a pojistného. Musí být splněna podmínka nepeněžního plnění ze strany zaměstnavatele.

Hodnocení:

Možnost návštěv fitness center, sportovních klubů, bazénů a jiných sportovních zařízení zaměstnanci, popřípadě i rodinnými příslušníky zaměstnance, je běžné u většiny tuzemských zaměstnavatelů. Zákon o dani z příjmů nestanoví limity pro tyto benefity.

6.2.4. Příspěvky na stravování

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování. Z tohoto vyplývá, že zaměstnavatel nemá povinnost zajistit stravování svých zaměstnanců, má jen povinnost umožnit zaměstnancům stravování v rámci zákonem stanovených přestávek na jídlo a oddech. Pro zaměstnance je každá forma poskytovaného stravování výhodná.

Zákoník práce umožnil dohodnout v kolektivní smlouvě (ve vnitřní předpisu) možnost poskytování cenově zvýhodněného stravování i bývalým zaměstnancům (důchodcům) a zaměstnancům po dobu dovolené a dočasné pracovní neschopnosti. Tento výdaj zaměstnavatelé nehradí z daňově uznatelných nákladů, pokud neposkytují toto stravování ve vlastním zařízení.

6.2.5. Příspěvky na nápoje

Uvedené nepeněžní plnění nesouvisí s povinností zaměstnavatele poskytovat **ochranné nápoje** podle zákoníku práce a nařízení vlády č. 178/ 2001 Sb., např. k ochraně zdraví před účinky zátěže nebo zátěže chladem (horké a studené provozy). V těchto případech jde u zaměstnance o nepeněžní příjem, který není předmětem daně, není součástí vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění a u zaměstnavatele se jedná o plně uznatelný výdaj.

Poskytování nealkoholických nápojů ke konzumaci na pracovišti jako **nepeněžních benefitů** slouží ke zlepšení sociálních podmínek zaměstnanců. Tento benefit je výhodou, která není zatížena daní.

6.2.6. Využití zdravotnických zařízení

Nepeněžitá plnění objednaná a uhrazená zaměstnavatelem zaměstnancům ze sociálního fondu, ze zisku po jeho zdanění anebo na vrub nákladů (výdajů), které nejsou náklady (výdaji) na dosažení, zajištění a udržení příjmů, spočívající v možnosti využívat zdravotnická zařízení, jsou **příjmy od daně osvobozené**. To platí i pro případy, že zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům **vitamínové preparáty**, hradí náklady na **očkování a** umožní by poskytnutí **rehabilitačních masáží**. Pro posouzení započitatelnosti do vyměřovacího základu pro pojistné je rozhodující vazba na to, zda je tento příjem osvobozený od daně.

Mezi náklady (výdaje) na dosažení, zajištění a udržení příjmů podle § 24 odst. 1 písm.j) je možno podle bodu 2 zahrnout náklady (výdaje) na lékařské prohlídky a vyšetření dle zvláštního předpisu, které jinak poskytuje zařízení závodní lékařské péče a není hrazeno zdravotní pojišťovnou – jde například o odborná vyšetření řidičů podle § 87 zákona č. 361/200 Sb. o provozu na pozemních komunikacích, ve znění zákona č. 411/2005 Sb.

6.2.7. Půjčky na bytové účely a překlenutí tíživé finanční situace

Z pohledu zaměstnance není příjem peněžních prostředků z poskytnuté půjčky předmětem daně. Pokud je peněžní zvýhodnění z návratných půjček v rámci limitů (bytové účely do Kč 100 000, tíživá finanční situace do Kč 20 000), je toto plnění od daně osvobozeno.

6.3. Ostatní plnění – daňově nevýhodné

V této skupině zaměstnaneckých výhod dochází ke **střetu všech nevýhod**. Znamená to, že podléhají dani z příjmu fyzických osob, pojistnému a nejsou daňově uznatelnými náklady. Dochází zde k daňovým nevýhodám na straně zaměstnavatele i zaměstnance, přesto se i tyto benefity běžně využívají a v konečném důsledku jsou motivující. Poskytování této skupiny zaměstnaneckých výhod závisí samozřejmě na finančních možnostech zaměstnavatele usilujícího se odlišit od konkurence na pracovním trhu.

6.3.1. Úhrada pohonných hmot použitých pro soukromé účely zaměstnance

Zaměstnavatel musí prokázat náklady za pohonné hmoty, které uplatnil v daňově uznatelných nákladech. V knize jízd tak musí být zaznamenány počty kilometrů pro služební a soukromé účely. Důkazní břemeno je na poplatníkovi daně, který musí prokázat náklady na pohonné hmoty, které uplatnil v daňově uznatelných nákladech. V případě, že veškeré pohonné hmoty hradí zaměstnavatel, je povinen poměrnou část ceny, kterou měl platit zaměstnanec, vyloučit z daňových nákladů a zvýšit o tuto částku základ daně z příjmu ze závislé činnosti pracovníka. Tento nepeněžní příjem je zahrnut do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění.

6.3.2. Úhrada soukromých telefonních hovorů

V praxi se často soukromé hovory od služebních nerozlišují a poskytnutí telefonu není mnohdy považováno za výhodu, tento postup však není správný. Hodnota soukromých hovorů je zdanitelným příjmem zaměstnance, který podléhá dani z příjmů i odvodům na sociální a zdravotní pojištění a jde o daňově neuznatelný náklad pro zaměstnavatele.

6.3.3. Dary k životnímu či pracovnímu výročí

Vzhledem ke stabilitě zaměstnanosti v akciové společnosti je poskytování darů jedna z možností motivace pracovníků. Zaměstnavatel vyplácí **peněžní dary** k příležitostem životního a pracovního výročí ze sociálního fondu. Podle nové právní úpravy platné od 1. 1. 2007 je vyměřovacím základem úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, což se dotýká veškerých peněžních darů.

Nepeněžní plnění ze sociálního fondu jsou od daně z příjmu fyzických osob osvobozena ve výši Kč 2 000 ročně. Příjmem zaměstnance je hodnota daru včetně daně z přidané hodnoty. Částka nepeněžních darů přesahující stanovený limit je zdanitelným příjmem.

6.3.4. Kadeřnické a kosmetické služby

Peněžní nebo nepeněžní plnění poskytnuté zaměstnavatelem (např. i ve formě poukázky) zaměstnanci v možnosti používat kadeřnické a kosmetické služby je **vždy zdanitelným příjmem** a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Zaměstnavatel je může poskytnout ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, na vrub nákladů (výdajů), které nejsou náklady (výdaji) na dosažení, zajištění a udržení příjmů.

7. BENEFITY A JEJICH APLIKACE

Níže uvedený přehled **zpracovaný v tabulkách** může posloužit zaměstnancům a zvláště zaměstnavatelům jako **orientační pomůcka** v této problematice.

Možnost získání základního přehledu o spektru výhod a jejich optimalizace pro zaměstnance a zaměstnavatele z hlediska daní, započitatelnosti do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění se může stát podnětem k zařazení benefitů do podnikového systému řízení lidských zdrojů a součástí personální politiky podniku.

Zejména v menších společnostech není totiž poskytování benefitů tak obvyklé a zaměstnanci se musejí bez těchto výhod obejít a přitom zajisté zaměstnavatelé čelí tlaku na zvyšování mzdy.

Tabulka 21/1: Přehled mimořádně zvýhodněných benefitů a podmínky jejich aplikace

DRUH PŘÍJMU ZAMĚSTNANCE	ZDANITELNÝ PŘÍJEM ZAMĚSTNANCE	POJISTNÉ SP A ZP	DAŇOVÁ UZNATELNOST
PŘÍSPĚVEK NA PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	NE <i>limit 5 % § 6 odst. 9 písm. s) ZDP</i>	NE	ANO <i>limit 3 % § 24 odst. 2 písm. zj) ZDP</i>
	ANO <i>nad limit osvobození</i>	ANO	NE <i>§ 25 odst.1 písm. j) ZDP</i>
PŘÍSPĚVEK NA SOUKROMÉ ŽIVOTNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ	NE <i>limit 12 000 Kč ročně § 6 odst. 9 písm. u) ZDP</i>	NE	ANO <i>limit 8 000 Kč</i>
	ANO <i>nad limit osvobození</i>	ANO	NE <i>§ 25 odst.1 písm. j) ZDP</i>
PROHLUBOVÁNÍ KVALIFIKACE, DOŠKOLOVÁNÍ	NE <i>§ 6 odst. 9 písm. a) ZDP</i>	NE	ANO <i>§ 24 odst.2 písm. j) bod 3 ZDP § 24 odst.2 písm. p) ZDP</i>

Níže uvedené přehledy poukazují na možnost poskytnout plnění ve formě zaměstnaneckých benefitů nad rámec uvedený v ZDP s ohledem na ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 5. ZDP.

Na straně zaměstnance se bude jednat zpravidla o zdanitelný příjem podléhající dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a stane se součástí vyměřovacího základu pro pojistné.

Tabulka 21/2: Přehled daňově přijatelných benefitů a podmínky jejich aplikace

DRUH PŘÍJMU ZAMĚSTNANCE	ZDANITELNÝ PŘÍJEM ZAMĚSTNANCE	POJISTNÉ SP A ZP	DAŇOVÁ UZNATELNOST
1 % VSTUPNÍ CENY VOZU POSKYTNUTÉHO PRO ÚČELY SLUŽEBNÍ A SOUKROMÉ	ANO § 6 odst. 6 ZDP	NE	ANO § 24 odst.1 ZDP
NÁPOJE NA PRACOVIŠTI NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ <i>SF, zisk, vrub nákladů, které nejsou na dosažení, zajištění a udržení příjmů</i>	NE § 6 odst. 9 písm. c) ZDP	NE	NE
OCHRANNÉ NÁPOJE NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ NA PRACOVIŠTI	NE § 6 odst. 7 písm. b) ZDP	NE	ANO § 24 odst.2 písm. j) bod 1. ZDP nař.vlády ř. 178/2001 Sb.,
NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ MOŽNOST POUŽITÍ ZDRAVOTNICKÉHO ZAŘÍZENÍ <i>SF, zisk, vrub nákladů, které nejsou náklady náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů</i>	NE <i>osvobozeno od daně podle</i> § 6 odst.9 písm. d) ZDP	NE	NE
LÉKAŘSKÉ PROHLÍDKY A VYŠETŘENÍ V RÁMCI ZÁV. PREV. PÉČE <i>nehrazené zdravotními pojišťovnami</i>	NE <i>není předmětem daně</i> § 6 odst.7 písm. c) ZDP	NE	ANO § 24 odst.2 písm. j) bod 2. ZDP
PENĚŽNÍ PLNĚNÍ NADSTANDARDNÍ PÉČE	ANO § 6 odst. 1 písm. d) ZDP	ANO	ANO / NE <i>ANO - vnitřní předpis, KS</i> § 24 odst.2 písm. j) bod 5. ZDP <i>NE - ze zisku</i>
NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ MOŽNOST POUŽITÍ ZDRAVOTNICKÉHO ZAŘÍZENÍ <i>z daňově uznatelného nákladu</i>	ANO § 6 odst. 1 písm. d) ZDP	ANO	ANO § 24 odst.2 písm. j) bod 5. ZDP <i>vnitřní předpis, KS</i>

Tabulka 21/3: Přehled daňově přijatelných benefitů a podmínky jejich aplikace

DRUH PŘÍJMU ZAMĚSTNANCE	ZDANITELNÝ PŘÍJEM ZAMĚSTNANCE	POJISTNÉ SP A ZP	DAŇOVÁ UZNATELNOST
HODNOTA NEPENĚŽNÍCH DARŮ <i>SF, zisk, náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, FKSP</i>	NE <i>do limitu Kč 2 000 § 6 odst. 9 písm. ch) ZDP</i>	NE	NE <i>vyhl. č. 114/2002 Sb.</i>
	ANO <i>nad limit 2 000 ročně § 6 odst. 1 písm. d) ZDP</i>	ANO	NE
HODNOTA NEPENĚŽNÍCH DARŮ <i>SF, zisk, náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, FKSP</i>	NE <i>limit Kč 2 000 § 6 odst. 9 písm. ch) ZDP</i>	NE	NE <i>vyhl. č. 114/2002 Sb.</i>
	ANO <i>nad limit Kč 2 000 ročně § 6 odst. 1 písm. d) ZDP</i>	ANO	NE
NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ MOŽNOST POUŽITÍ REKREAČNÍHO ZAŘÍZENÍ <i>SF, zisk, vrub nákladů, které nejsou náklady náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, FKSP</i>	NE <i>osvobozeno od daně limit Kč 20 000</i>	NE	NE
	ANO <i>nad limit Kč 20 000 § 6 odst. 1 písm. d) ZDP</i>	ANO	NE
NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ MOŽNOST POUŽITÍ REKREAČNÍHO ZAŘÍZENÍ <i>uznatelný daňový náklad</i>	ANO <i>§ 6 odst. 1 písm. d) ZDP</i>	ANO	NE <i>§ 24 odst. 2 písm. j.) bod 5. ZDP</i> <i>vnitřní předpis, KS</i>
PENĚŽITÝ PŘÍSPĚVEK NA DOVOLENOU <i>z daňově uznatelného nákladu</i>	ANO <i>§ 6 odst. 1 písm. d) ZDP</i>	ANO	ANO <i>§ 24 odst. 2 písm. j.) bod 5. ZDP</i> <i>vnitřní předpis, KS</i>

Tabulka 21/4: Přehled daňově přijatelných benefitů a podmínky jejich aplikace

DRUH PŘÍJMU ZAMĚSTNANCE	ZDANITELNÝ PŘÍJEM ZAMĚSTNANCE	POJISTNÉ SP A ZP	DAŇOVÁ UZNATELNOST
NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ SPORTOVNÍ A KULTURNÍ VYŽITÍ <i>SF, zisk, vrub nákladů, které nejsou náklady náklady na dosažení, zajištění a udržení příjmů, FKSP</i>	NE <i>§ 6 odst. 9 písm. d) ZDP</i>	NE	NE
SPORTOVNÍ A KULTURNÍ VYŽITÍ <i>uznatelný daňový náklad</i>	ANO <i>§ 6 odst. 1 písm. d) ZDP</i>	ANO	ANO <i>§ 24 odst. 2 písm. j.) bod 5. ZDP</i> <i>vnitřní předpis, KS</i>
JEDNORÁZOVÁ SOCIÁLNÍ VÝPOMOC <i>nedaňové náklady SF, FKSP</i>	NE <i>limit Kč 500 000</i> <i>§ 6 odst. 9 písm. r) ZDP</i>	NE	NE
	ANO <i>nad limit</i> <i>§ 6 odst. 1 písm. d) ZDP</i>	NE	NE
JEDNORÁZOVÁ SOCIÁLNÍ VÝPOMOC <i>uznatelný daňový náklad</i>	ANO <i>§ 6 odst. 1 písm. d) ZDP</i>	NE	ANO <i>§ 24 odst. 2 písm. j.) bod 5. ZDP</i> <i>vnitřní předpis, KS</i>
NEPENĚŽNÍ PLNĚNÍ ZÁVODNÍ STRAVOVÁNÍ	NE <i>osvobozeno od daně podle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP</i>	NE	ANO / NE <i>§ 24 odst. 2 písm. j.) bod 4. ZDP</i> <i>vnitřní předpis, KS</i>
DOVOLENÁ NAD ZÁKLADNÍ VÝMĚRU	ANO	ANO	ANO <i>§ 24 odst. 2 písm. j.) bod 5. ZDP</i> <i>vnitřní předpis, KS</i>

Tabulka 21/5: Přehled daňově nevýhodných benefitů a podmínky jejich aplikace

DRUH PŘÍJMU ZAMĚSTNANCE	ZDANITELNÝ PŘÍJEM ZAMĚSTNANCE	POJISTNÉ SP A ZP	DAŇOVÁ UZNATELNOST
TELEFON PRO ÚČELY PRO SLUŽEBNÍ I SOUKROMÉ	ANO	ANO	NE
SPOTŘEBA PHM PRO ÚČELY PRO SLUŽEBNÍ I SOUKROMÉ	ANO	ANO	NE
NEPENĚŽNÍ A PENĚŽNÍ PLNĚNÍ KADEŘNÍK, KOSMETIKA	ANO	ANO	NE

Je potřeba vzít v úvahu, že některá zjištění budou zřejmě platná jen v krátkodobém horizontu. Nutno uvést, že se daňový a důchodový systém stále vyvíjí. Připravuje se reforma daňového systému, škrtý v sociální oblasti a důchodová reforma má řešit problém dlouhodobé neudržitelnosti současného systému, zejména z důvodu stárnutí populace.

8. ZÁVĚR

Pro správné zdanění příjmů zaměstnance daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti nebo naopak osvobození od této daně či učinění závěru, že příjem zaměstnance není předmětem daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti je prioritní vycházet ze základní podmínky a to je **zdroj plnění**. Je důležité vědět, zda je plnění poskytnuto z daňově uznatelných výdajů (nákladů), zda se jedná o plnění z fondu kulturních a sociálních potřeb, ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či z výdajů (nákladů), které nejsou výdaji na dosažení, a zajištění a udržení příjmů.

Na základě těchto informací a údajů o formě poskytnutého plnění (peněžní, nepeněžní) lze podle ZDP stanovit, zda je příjem na straně zaměstnance předmětem daně podle ustanovení § 6 odst. 7 a 8 ZDP nebo je od této daně osvobozen podle ustanovení § 6 odst. 9 ZDP nebo § 4 ZDP nebo podléhá zdanění podle ustanovení § 6 odst. 1 ZDP nebo 10 ZDP. V další fázi se odvodí pojistné při zohlednění skutečnosti, zda byl příjem pracovníkovi zúčtován.

Významná úprava v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů je text **§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5.**, podle kterého lze za daňový výdaj (náklad) uznat veškeré výdaje (náklady), které souvisí s naplňováním práv zaměstnanců vyplývajících z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu zaměstnavatele, pracovní nebo jiné smlouvy, pokud ZDP nebo jiný zákon nestanoví jinak a pokud výdaje (náklady) budou vynaloženy na:

- ⇒ pracovní a sociální podmínky zaměstnanců,
- ⇒ péči o zdraví a zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců, jak je uvedeno v § 24 odst. 2 písm. j) věta první ZDP.

Nový zákoník práce poskytuje zaměstnavatelům širší možnosti a jistou variabilitu v poskytování nadlimitních plnění zaměstnancům ve formě zaměstnaneckých benefitů. I přesto, že některé zaměstnanecké výhody mohou pocházet z daňově uznatelného základu (zatímco dříve byly poskytovány například pouze ze zisku), na straně zaměstnance půjde zpravidla o zdanitelný příjem, který se (až na výjimky) zahrnuje do vyměřovacího základu pro sociální a zdravotní pojištění. Protože se pojistné ve výši 12,5 % dotýká zaměstnanců a ve výši 35 % zaměstnavatelů, půjde v tomto případě o **nákladné plnění pro zaměstnance i zaměstnavatele**.

Je otázkou, zda změny, které přinesl nový zákoník práce a doprovodný zákon k němu, významně ovlivní posouzení plnění poskytovaných zaměstnavatelem jeho zaměstnancům, zda lze v rámci optimalizace nákladů zaměstnavatele a zaměstnance v rámci daní z příjmů a pojistného na veřejnoprávní pojištění očekávat, že

zaměstnavatelé upraví nabídku poskytovaných plnění zaměstnancům v kolektivních smlouvách či vnitřních přepisech. Zřejmě bude docházet i k úpravám pracovních smluv a je pravděpodobné, že i komerční nabídka motivačních i stabilizačních plnění a benefitů, zejména formou produktů pojišťovacích a bankovních institucí, dozná změn.

Zaměstnanecké výhody čili benefity zmíněné v této práci zdaleka netvoří všechny varianty, které je možno zaměstnancům nabídnout a využít je k motivaci. Popsané produkty korespondují s nejobvyklejšími formami zaměstnaneckých výhod poskytovaných v České republice, z nichž **k preferovaným patří** stravování za zvýhodněnou cenu, poskytování nadstandardní délky dovolené a penzijní připojištění. Narůstá zájem o benefity se zaměřením na volný čas a rodinnou péči, na vzestupu je také nadstandardní zdravotní péče a zdravý životní styl. Z tohoto trendu je patrné, že současní zaměstnanci očekávají od svého zaměstnavatele kvalitativně jiné požitky než minulé generace. Také zaměstnavatelé vyžadují jiný souhrn znalostí, předpokladů a dispozic pracovníka. Chtějí a hledají pracovníky se schopností se přizpůsobit novým podmínkám a rostoucím požadavkům, které sebou přinášejí nové technologie či náročná klientela. Zaměstnavatelé oceňují vyšší kvalitu podaného výkonu i jinou formou, prostřednictvím zaměstnanecké výhody, jež je adresnější a pohyblivější formou odměňování.

Se vstupem do Evropské unie lze očekávat, že finanční objem představující zaměstnanecké výhody bude postupně narůstat. Poměr mezi zaměstnaneckými výhodami a mzdou se bude vyvíjet ve **prospěch výhod**, zaměstnavatelé se budou snažit vyplácet odměny daňově efektivnější než je forma mzdy. Ve vyspělejších zemích Evropské unie, se kterými budou české podniky stále více soutěžit i na pracovním trhu, se zaměstnanecké výhody přibližují svým finančním rozsahem již polovině mzdových nákladů podniku.

Zaměstnanecké výhody ve vybrané společnosti Hanson ČR, a.s. hrají **významnou roli**. V systému odměňování pracovníků jsou potřebným doplňkem a stále více i nezbytnou součástí dobré nabídky v náborovém procesu. Ze strany zaměstnanců jsou tyto prvky pozitivně vnímány a zvyšují jejich sounáležitost ke společnosti. Možným důkazem příznivého motivačního a stabilizačního vlivu na pracovníky je velmi nízká fluktuace ze strany zaměstnanců akciové společnosti v celé její historii.

Z hlediska **praktické** realizace lze tvrdit, že systém zaměstnaneckých výhod je ve společnosti zpracován efektivně, řada výhod je poskytována tak, aby nepřinášely neúměrnou daňovou zátěž pro zaměstnance i akciovou společnost a daňově nevýhodné benefity jsou poskytovány jen jako doplňkové.

Zaměstnavatel se snaží novými motivačními nástroji zvýšit spořivost zaměstnanců a podporuje individuální péči o zabezpečení ve stáří. Hlavním důvodem je budoucí riziko nízkého důchodu, protože stávající důchodový systém založený na principu průběžného financování je z dlouhodobého hlediska finančně nestabilní a vyžaduje zmíněné provedení reformních kroků. Nejvýznamnější položku v rámci poskytovaných výhod v akciové společnosti proto tvoří penzijní připojištění.

I v zahraničí jsou za nejdůležitější zaměstnaneckou výhodu všeobecně považovány podnikové penzijní systémy. Srovnání se zahraničními podniky je velmi zajímavé. Zaměstnanecké benefity mají odlišnou funkci než u nás. V České republice je cílem těchto výhod motivace zaměstnanců k lepším výkonům a například v USA si zaměstnavatelé pomocí benefitů snaží své pracně vyškolené zaměstnance udržet. V Evropě jsou zaměstnanecké benefity všeobecně považovány za konzervativnější a klasičtější než v USA.

9. SUMMARY

The primary aim of the bachelor's thesis was to ***analyse the provided fringe benefits and consequent tax burden on salaries*** in a selected company, to analyse several financial products that are suitable for the application of fringe benefits available in the Czech Republic, to assess suitability of the selected fringe benefits in the company in terms of the stabilisation and motivation effects, and to identify whether any of the selected forms of the benefits lead to an excessive tax burden on both the employees and employer with regard to the direct tax implications. The employer ordinarily provides fringe benefits ***from the social fund***.

Appropriateness of fringe benefits for the employer and employees depends on ***three basic aspects***: exemption of the fringe benefit from natural person income tax, inclusion of the fringe benefit in tax deductible expenses and exclusion of the fringe benefit from the basis of assessment of social security and health insurance payments. Depending on the degree of compliance with the above-mentioned requirements the individual benefits can be ***divided*** – in terms of tax implications – into three groups: ***optimum benefits***, i.e. fringe benefits that are exempt from natural person income tax, that are not part of social security and health insurance payments assessment basis and that are tax deductible; ***acceptable benefits***, i.e. benefits that comply with at least one of the aforesaid requirements in line with the applicable legislation; ***unfavourable benefits***, i.e. benefits comprising all the disadvantages (yet, such benefits are frequently provided and in the end they are motivating).

The most common forms of fringe benefits include meals at reduced prices, extra days of annual holiday and supplementary pension insurance. There has been a growing interest in benefits focused on wellbeing, healthy life style, leisure time and family care.

Key words:

fringe benefits, social fund, tax burden on salaries, optimum benefits in terms of tax implications, assessment basis, tax burden, supplementary pension insurance.

10. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

- DOBEŠOVÁ, K. Roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění za rok 2006 – 2. část. *Zpravodaj pro mzdové účetní a personalisty*, 2007, č. 5, s.1-7. ISSN 1212-1517.
- JANDA, K. Zdanitelné příjmy zaměstnanců. *Práce-mzdy-odvody bez chyb, pokut a penále*, 2006, roč. I, č. 8, s. 31-36. ISBN 80-7365-193-9.
- JANOUŠKOVÁ, J. KOLIBOVÁ H. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha : Grada Publishing, 2005, s. 7-38. ISBN 80-247-1364-0.
- JOUZA, L. *Právní rukověť mzdové účetní*. Praha : BILANCE, 2006, s. 166-170. ISBN 80-86371-33-6.
- PELC, V. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. Praha : Sondy, 2005. s. 29-84. ISBN 80-86846-04-0
- PELECH, P. *Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2007*. Olomouc : ANAG, 2007. s. 7-89. ISBN 978-80-7263-369-2.
- PELECH, P. *Roční zúčtování daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků za rok 2006*. Olomouc : ANAG, 2006. s. 6-39. ISBN 80-7263-361-9.
- PRÍDLOVÁ, H. Motivace zaměstnanců na pracovišti. *Práce-mzdy-odvody bez chyb, pokut a penále*, 2006, roč. I, č. 7, s. 92-96. ISBN 80-7365-175-0.
- JANDA, K. Zaměstnanecké výhody - benefity. *Práce-mzdy-odvody bez chyb, pokut a penále*, 2007, roč. II, č. 3, s. 88-92. ISBN 80-7365-239-5.
- PŘÍHODOVÁ, V. Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. In: *Abeceda mzdové účetní*. 16. vyd., Olomouc : ANAG, 2006. s. 167-228. ISBN 80-7263-319-8.
- PŘÍHODOVÁ, V., Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. In: *Abeceda mzdové účetní*. 17. vyd., Olomouc : ANAG, 2007. s. 189-257. ISBN 978-80-7263-373-9.
- RÁROVÁ, M., PŘÍHODOVÁ, V. *Vliv nového zákoníku práce na daň a pojistné z příjmů zaměstnanců*. Mzdová účetní, 2007, roč. XIII, č. 2, s. 2. ISSN 1211-1430.

- RÁROVÁ, M., PŘÍHODOVÁ, V. *Vliv nového zákoníku práce na daň a pojistné z příjmů zaměstnanců*. Mzdová účetní, 2007, roč. XIII, č. 3, s.11. ISSN 1211-1430.
- SCHILLER, B.R. *Makroekonomie*. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2004. s. 38–58. ISBN 80-251-0169-X.
- ŠTEINFELD, J., GALUŠKA, P. *Zaměstnanecké výhody a daně*. Praha : ASPI Publishing, 2004. s. 128. ISBN 80-86395-81-2
- URBAN, J., *Zaměstnanecké výhody*. In: *Personalistika 2006*. Praha: Meritum ASPI, 2005. s. 285-6, 325-6,. ISBN 80-7357-148-X.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

- <http://finance-poradce.wz.cz/>
- <http://kariera.ihned.cz/>
- <http://mfcr.cz/>
- <http://www.finance.cz/>
- <http://www.aspi.cz/>
- <http://stainerconsulting.cz/>
- <http://finweb.ihned.cz/>
- <http://ppam.elanor.cz/>
- [http:// www.hrguru.cz/](http://www.hrguru.cz/)
- <http://stravenky.cz/>
- <http://www.hr-server.cz/>
- <http://relaxpass.cz/>

PŘEHLED PLATNÉ LEGISLATIVY

- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 545/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a některé související zákony
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- Zákon č. 42/1994 Sb., o penzijním připojištění se státním příspěvkem a o změnách některých zákonů souvisejících a jeho zavedením
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců
- Zákon č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách

- Nařízení vlády č. 173/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

- Pokyn Ministerstva financí č. D-300

SEZNAM ZKRATEK

FKSP	–	FOND KULTURNÍCH A SOCIÁLNÍCH POTŘEB
FÚ	–	FINANČNÍ ÚŘAD
MF	–	MINISTERSTVO FINANCÍ
PF	–	PENZIJNÍ FOND
PHM	–	POHONNÉ HMOTY
PP	–	PENZIJNÍ PŘIPOJIŠTĚNÍ
SF	–	SOCIÁLNÍ FOND
SP	–	SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ
VZ	–	VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD
ZDP	–	ZÁKON O DANI Z PŘÍJMU
ZP	–	ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ
ŽP	–	ŽIVOTNÍ POJIŠTĚNÍ
tzv.	–	tak zvaný
apod.	–	a podobně
ZTP/P–		držitel mimořádných výhod III.stupně – zvlášť těžké postižení, s potřebou průvodce